

2024



Guia Rápido Sobre

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Ouvidoria



Presidência da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima

Marina Silva

Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis

Rodrigo Agostinho

Ouvidoria

Fernanda da Silveira Campos

Assessoria de Comunicação Social

Daiane Cortes Cazarre

INTRODUÇÃO

Este Guia tem como objetivo ajudar as pessoas a reconhecer situações de assédio e discriminação e acabar com a tolerância, a omissão e o silêncio que permitem que esses problemas aconteçam nas instituições. Ele também reforça o compromisso do Ibama em prevenir e identificar esses atos, bem como responsabilizar quem os comete.



O GUIA ESTÁ DIVIDIDO NOS SEGUINTE TÓPICOS:

1. Assédio Moral

- 1.1. O que é assédio moral
 - 1.2. Exemplos de assédio moral
 - 1.3. Exemplos de assédio moral contra mulheres
 - 1.4. O que não configura assédio moral
 - 1.5. Tipos de assédio moral
 - 1.6. Assédio moral organizacional
 - 1.7. Assédio moral e discriminação
 - 1.8. Quem pode ser denunciado por assédio moral
 - 1.9. Onde e quando pode ocorrer o assédio moral
 - 1.10. Danos causados pelo assédio moral
 - 1.11. O que servidores(as) públicos, empregados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) podem fazer
-

2. Assédio Sexual

- 2.1. O que é assédio sexual
 - 2.2. Exemplos de assédio sexual
 - 2.3. O que não configura assédio sexual
 - 2.4. Assédio sexual vertical (crime)
 - 2.5. Assédio sexual horizontal
 - 2.6. Danos do assédio sexual para a pessoa assediada
-

3. Discriminação

- 3.1. O que é discriminação
 - 3.2. Exemplos de discriminação
-

4. Como denunciar casos de assédio ou discriminação

5. Referências

6. Canais de acesso a Ouvidoria

— ASSÉDIO MORAL —

1.1. O que é assédio moral?

O assédio moral pode se manifestar por meio de gestos, palavras ou ações que colocam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a), o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a) em situações humilhantes e constrangedoras.

São considerados assédio moral, mesmo que executados apenas uma vez ou repetidamente, atos como agredir, intimidar, humilhar, constranger, excluir ou menosprezar uma pessoa.

O assédio moral pode afetar a estabilidade emocional, causar danos físicos e psicológicos abalando a vida pessoal e profissional da vítima.

A prática do assédio moral pode acontecer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

Fique atento!

A pessoa assediada geralmente pertence a um grupo que já sofre discriminação social, como negros, mulheres, pessoas com deficiência, idosos, minorias étnicas e a população LGBTQIAP+, entre outros.



— ASSÉDIO MORAL —

1.2. Exemplos de assédio moral

- Não dar tarefas à pessoa, deixando-a sem nada para fazer, fazendo-a se sentir inútil e incompetente, ou envergonhando-a diante dos colegas de trabalho;
- Excluir a pessoa de confraternizações, almoços e atividades com colegas;
- Fazer comentários indiscretos sobre as faltas da pessoa ao trabalho;
- Impedir a vítima de ter acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho (telefone, computador, armário, mesa, cadeira etc.);
- Ocultar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que levem ao erro;
- Criticar todas as suas decisões e o seu trabalho de forma exagerada ou injusta, especialmente na frente de outras pessoas;
- Dar, continuamente, uma quantidade de trabalho muito maior que a dos colegas;
- Exigir que faça tarefas urgentes o tempo todo, sem necessidade;
- Dar tarefas muito abaixo ou muito acima das suas funções normais, de propósito e com frequência;
- Controlar quanto tempo a pessoa passa no banheiro;
- Pressionar para que a pessoa não exerça seus direitos trabalhistas ou estatutários;
- Dificultar ou impedir promoções ou funções diferenciadas;
- Isolar a pessoa no trabalho, seja fisicamente ou evitando comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, fazer gestos de desprezo ou ameaçar com violência física ou emocional;
- Criticar a vida pessoal, preferências ou convicções da pessoa;
- Espalhar boatos ou fofocas sobre a pessoa, ou fazer piadas para desmerecê-la ou constrangê-la diante de superiores, colegas ou subordinados;
- Ignorar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Controlar excessivamente a pessoa assediada;
- Evitar comunicação direta, usando apenas e-mails, bilhetes ou terceiros;
- Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que levemente;

— ASSÉDIO MORAL —

- Invadir a privacidade da pessoa, ouvindo ligações telefônicas, lendo correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Atribuir tarefas humilhantes à pessoa.

1.3. Exemplos de assédio moral contra mulheres

- Tratar mulheres de forma infantil ou com superioridade, dando explicações ou opiniões que não foram pedidas;
- Dificultar ou impedir gestantes de irem a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Criticar o fato de a mulher ter engravidado;
- Ignorar recomendações médicas para gestantes na distribuição de tarefas;
- Fazer insinuações ou afirmações de que a mulher é incompetente ou incapaz por ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da mulher por ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres sem dar-lhes crédito e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no trabalho e em atividades relacionadas;
- Rejeitar repetidamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Fazer piadas sobre gênero ou sexo.



— ASSÉDIO MORAL —

1.4. O que não configura assédio moral

Nem todo conflito ou discordância é assédio moral. Além disso, algumas ações fazem parte do trabalho de gestão pública e, quando são pontuais ou moderadas, não são consideradas assédio moral:

- Comportamento isolado ou eventual;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada de maneira desleixada;
- Aumento temporário no volume de trabalho;
- Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle (por exemplo: ponto eletrônico);
- Críticas construtivas e avaliações do trabalho, desde que sejam claras e não usadas como forma de punição;
- Revisão de metas e mudanças de atribuições;
- Divergências e discordâncias de opiniões e/ou ideias acerca do trabalho.

1.5. Tipos de assédio moral

O assédio moral pode acontecer entre colegas de mesmo nível ou entre chefe e subordinado(a) e pode ser dos seguintes tipos:

- Vertical: superior contra subordinado (mais comum);
- Horizontal: entre colegas do mesmo nível;
- Misto: superior e colegas contra alguém;
- Invertido: subordinado contra superior;
- Organizacional: a empresa/órgão/entidade pública contra seus funcionários.

— ASSÉDIO MORAL —

1.6. Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional ocorre quando há um processo contínuo de hostilidade dentro da entidade pública, que é mantido pelas regras ou pela forma como a gestão age.

O objetivo do assédio moral organizacional é aumentar a produtividade, reduzir custos, aumentar o controle ou eliminar funcionários que a entidade pública não quer manter. Esse tipo de assédio pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil.

1.7. Assédio moral e discriminação

Discriminação e assédio têm conceitos diferentes. A discriminação tem origem na diferença entre pessoas.

O assédio moral muitas vezes é motivado por algum tipo de discriminação, como machismo, racismo, preconceito contra idosos ou contra pessoas com deficiência ou LGBTfobia.

O assédio moral pode reforçar uma discriminação ou acontecer ao mesmo tempo que uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

1.8. Quem pode ser denunciado por assédio moral

Chefes ou colegas de trabalho podem ser denunciados por assédio moral.

As pessoas que sofrem assédio geralmente se afastam dos colegas e do trabalho. Por isso, é importante notar se há colegas isolados no ambiente de trabalho. Se perceber alguém assim, tente conversar com a pessoa. Veja também se outros colegas estão repetindo os atos de violência psicológica iniciados por um chefe ou por outros colegas. Agindo assim, você ajuda a acabar com o ciclo de assédio.

— ASSÉDIO MORAL —

1.9. Onde e quando pode ocorrer o assédio

O assédio pode acontecer tanto durante o trabalho quanto fora dele, por exemplo:

- No ambiente de trabalho;
- Em ambiente virtual (*cyberbullying*); ou
- Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.



— ASSÉDIO MORAL —

1.10. Danos causados pelo assédio moral

O assédio moral pode causar danos para a pessoa assediada, para o ambiente de trabalho e para a administração pública ou empresa.

Exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada:

- Danos psicológicos: sentimento de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, dificuldade de concentração e memória e pensamentos suicidas;
- Danos físicos: problemas digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, mudanças na libido, piora de doenças existentes, problemas de sono, dores de cabeça, estresse e até suicídio;
- Danos sociais: dificuldade em fazer novas amizades e problemas nos relacionamentos familiares;
- Danos profissionais: menor capacidade de concentração e produtividade, erros no trabalho, dificuldade em lidar com o ambiente de trabalho e com as ordens dos superiores.

Exemplos de danos suportados pela administração pública ou empresa:

- A imagem do serviço público fica prejudicada perante a sociedade;
- As condições de trabalho pioram, com redução da produtividade e criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários;
- Aumentam as doenças profissionais, os acidentes de trabalho e os danos aos equipamentos;
- Há um aumento do número de faltas e da troca de funcionários;
- Ocorrência frequente de mudanças de setor ou posto de trabalho, entre outros problemas;
- Se a vítima de assédio buscar indenização por danos morais, o Estado pode ser responsabilizado diretamente, tendo que reparar os danos e cobrar do agente público assediador o correspondente.

— ASSÉDIO MORAL —

1.11. O que servidores(as) públicos, empregados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) podem fazer

- Caso possível, informar a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada, nem tolerada;
- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas;
- Compartilhar a situação de assédio com outras pessoas, apontando a impropriedade da conduta, de modo a inibir o prosseguimento do ato pelo assediador;
- Coletar documentos, e-mails e toda forma de mensagem por meio da qual se propagou o assédio;
- Denunciar aos setores competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível; e
- Buscar apoio com familiares e amigos.



— ASSÉDIO SEXUAL —

2.1. O que é assédio sexual

É qualquer comportamento ou atitude verbal, não verbal ou física de teor íntimo e sexual, que a vítima considera desagradável, indesejado, ofensivo e inapropriado.

A lei define como assédio sexual o ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, usando a posição de superior hierárquico ou outra autoridade (Código Penal, art. 216-A).

O assédio sexual pode ocorrer por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, de forma sutil ou explícita, e não precisa de contato físico para ser caracterizado como assédio sexual, basta que seja uma perseguição indesejada.

Toda pessoa tem o direito de não aceitar cantadas, brincadeiras, toques ou outros comportamentos que causem incômodo, mesmo que para outras pessoas os atos pareçam normais e inofensivos.

O assédio sexual se caracteriza pela falta de consentimento da pessoa assediada.

Assédio sexual é CRIME e não deve ser tolerado.



— ASSÉDIO SEXUAL —

2.2. Exemplos de assédio sexual

- Piadas ou expressões de conteúdo sexual;
- Pedidos de favores sexuais;
- Convites insistentes e não solicitados;
- Perseguição (*stalking*);
- Exibicionismo, como expor partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional;
- Criar ou promover um ambiente com conteúdo pornográfico de forma intencional, ou facilitar a criação desse ambiente;
- Insinuações sexuais, explícitas ou sutis;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Comentários ou observações insinuantes sobre a aparência física ou personalidade de uma pessoa;
- Contato físico não solicitado e além do apropriado, como toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.

2.3. O que não configura assédio sexual

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos;
- Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres;
- O assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a). Já o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia);
- O assédio sexual é classificado com base nas relações de subordinação em duas formas: assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal.

— ASSÉDIO SEXUAL —

2.5. Assédio sexual horizontal (importunação sexual)

Ocorre quando não há diferença de hierarquia entre quem assedia e quem é assediado, como no constrangimento entre colegas de trabalho. A característica principal é a ausência de hierarquia entre os envolvidos.

O assédio sexual horizontal não é um “crime de assédio” no Código Penal brasileiro, mas pode ser considerado como importunação sexual, conforme o art. 215-A do Código Penal.

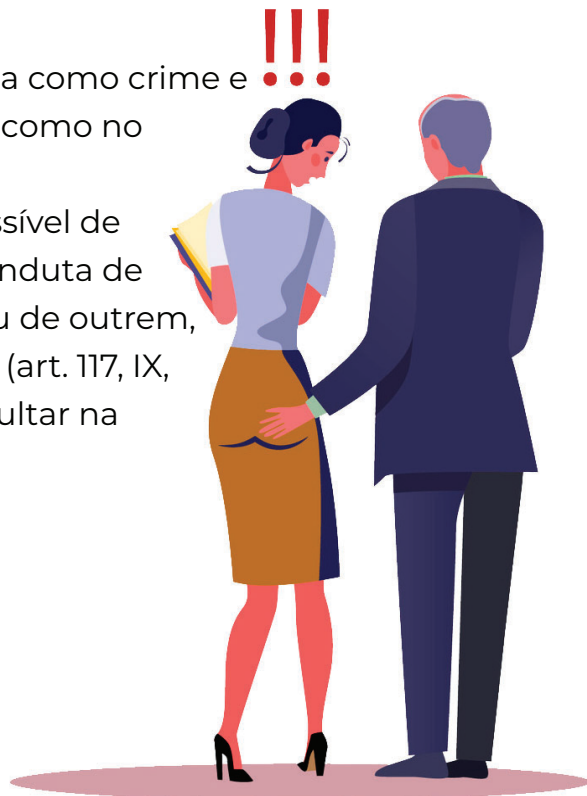
A conduta também pode ser punida de forma administrativa e penal, sendo enquadrada em outros tipos de crimes.

2.4. Assédio sexual vertical (crime)

Ocorre quando alguém usa sua posição de superior hierárquico ou de autoridade no trabalho para constranger outra pessoa com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e está descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215-A (importunação sexual).

Vale destacar que tal conduta também é passível de responsabilização administrativa, inclusive na conduta de “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão.



— ASSÉDIO SEXUAL —

2.6. Danos do assédio sexual para a pessoa assediada

- Problemas como hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e de pele;
- Comprometimento duradouro da saúde física e mental devido à pressão psicológica sofrida;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, raiva, ansiedade e depressão;
- Danos físicos e psicológicos, incluindo culpa e dúvida sobre si mesmo;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais;
- Redução da produtividade;
- Instabilidade emocional e vergonha;
- Aumento de doenças relacionadas ao trabalho, faltas e acidentes;
- Perda de autonomia;
- Queda na autoestima;
- Isolamento social;
- Desligamentos.



DISCRIMINAÇÃO

3.1. O que é discriminação

A discriminação no ambiente de trabalho é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tem o efeito de destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

3.2. Exemplos de discriminação

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir uma pessoa em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia).



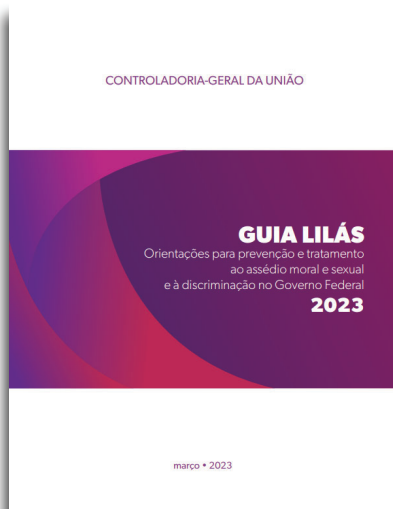
COMO DENUNCIAR

4. Como denunciar casos de assédio ou de discriminação

- Qualquer pessoa pode denunciar, a própria vítima ou quem tenha conhecimento do fato. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia;
- A denúncia deve ser registrada na **Plataforma Fala.BR**, acessível em **falabr.cgu.gov.br**, escolhendo a opção “denúncia” e selecionando o assunto: “assédio sexual”, “assédio moral” ou “discriminação”;
- A denúncia também pode ser feita **pessoalmente à equipe da Ouvidoria do Ibama**, que manterá a confidencialidade e dará orientações sobre como registrar a denúncia no Fala.BR;
- Se o denunciante preferir, pode procurar outra unidade, como a **área de gestão de pessoas (CGGP)** ou sua **chefia imediata**, para o acolhimento. No entanto, **é importante que a denúncia seja registrada na Plataforma Fala.BR** ao final do acolhimento;
- A Ouvidoria do Ibama fará uma análise inicial da denúncia para verificar se há informações suficientes para a investigação e pode entrar em contato com o denunciante para obter mais detalhes, se necessário;
- Após a análise prévia da denúncia, estando ela com os elementos suficientes, a Ouvidoria encaminhará à Corregedoria para apuração;
- A Corregedoria do Ibama, então, investigará a denúncia e poderá realizar diligências, convocar testemunhas, entre outras ações.



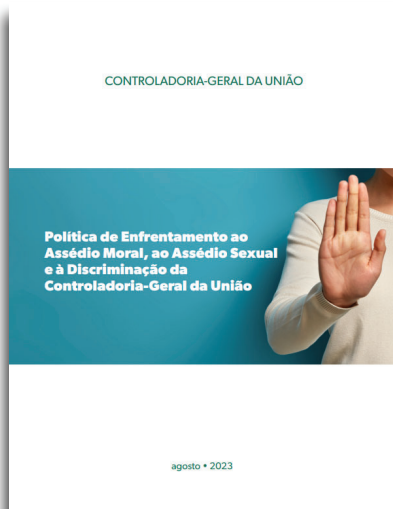
REFERÊNCIAS



Controladoria Geral da União (CGU)

Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf



Controladoria Geral da União (CGU)

Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Controladoria-Geral da União.

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77249/1/Politica_enfrentamento_assedio_discrimina%C3%A7%C3%A3o_CGU.pdf

CANAIS DE ACESSO A OUVIDORIA

A sua voz é a transformação

Apresente pedidos de informação,
solicitações, sugestões, elogios,
denúncias e reclamações na Ouvidoria.

Atendimento presencial

**SCEN Trecho 2, L4 Norte,
Bloco I, Brasília/DF,
CEP 70919-900**

Telefone

0800 061 8080

Plataforma Fala.BR

falabr.cgu.gov.br

