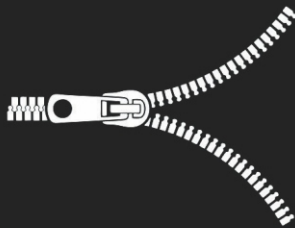
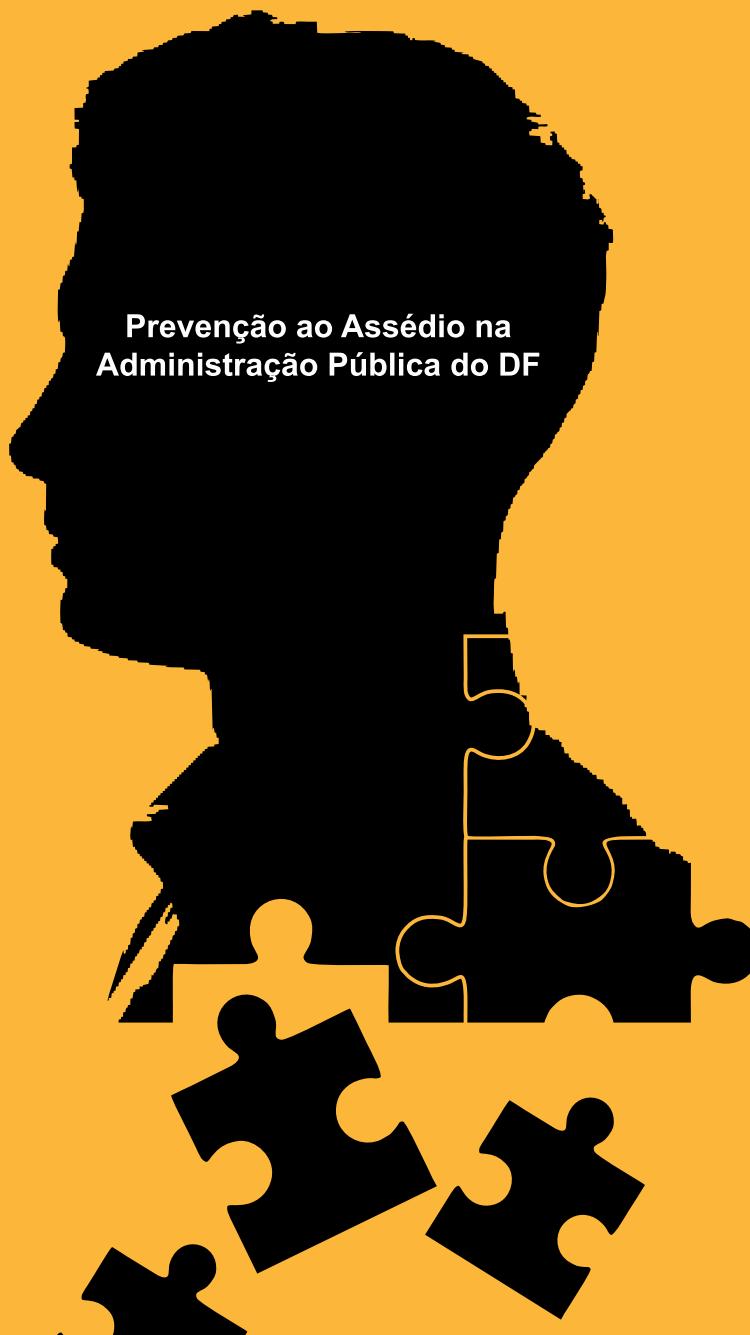


ASSÉDIO



Prevenção ao Assédio na
Administração Pública do DF

**Prevenção ao Assédio na
Administração Pública do DF**



EXPEDIENTE

Ibaneis Rocha
Governador do Distrito Federal

Paco Britto
Vice-governador do Distrito Federal

Ericka Filippelli
Secretária de Estado da Mulher do Distrito Federal

Paulo Wanderson Moreira Martins
Secretário de Estado Controlador-Geral do Distrito Federal

André Clemente
Secretário de Estado de Economia do Distrito Federal

Adriana Faria
Secretária Executiva de Valorização e Qualidade de Vida
Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal

CRIAÇÃO E ELABORAÇÃO
Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal
Controladoria-Geral do Distrito Federal
Secretaria de Estado de Economia - Secretaria Executiva de
Valorização e Qualidade de Vidado Distrito Federal

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Alaondes Lázaro

ARTES
Pedro Garcia e Ferdinand André

APRESENTAÇÃO

Assédio moral e sexual

Com esta cartilha, a Secretaria de Estado da Mulher, a Secretaria de Estado de Economia e a Controladoria-Geral pretendem colaborar com a Administração Pública do Distrito Federal no combate à prática do assédio, em todas as suas modalidades, além de proporcionar informações sobre dignidade e respeito aos servidores na execução de suas atividades laborais.

A psicoterapeuta e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen foi a precursora do termo "assédio moral". Segundo ela, a opção pelo termo implicou posicionamento, tendo em vista a impossibilidade de se analisar esse fenômeno sem considerar a perspectiva ética. Ainda de acordo com a psicoterapeuta, enquanto "assédio" representa a qualificação psicológica, o significado "moral" é aquilo que pode ser considerado aceitável ou inaceitável em nossa sociedade. Nesse sentido, o conceito de assédio moral, no que se refere à vítima, remete ao desprezo, ao maltrato, à humilhação e, no que se refere ao agressor, remete à intencionalidade de fazer mal a alguém.

Há de se ter responsabilidade na aplicação do termo assédio, a fim de não o utilizarmos de forma banalizada e deturpada. Para tanto, a análise desse fenômeno, que é psicossocial, deve permitir, a partir de um contexto históricocultural, a definição e a identificação dos sujeitos envolvidos e da instituição em que estão inseridos, além de reconhecer as implicações advindas das relações entre eles.

Além de crescimento profissional e satisfação pessoal, as organizações podem produzir, também, sofrimentos e doenças. Devemos desnaturalizar o fato de que essa questão pertence apenas ao mundo do trabalho, uma vez que ela repercute diretamente na vida pessoal, social e econômica dos trabalhadores e, ainda, na área da saúde, nos sindicatos e no Poder Judiciário.



SUMÁRIO

6	LEGISLAÇÃO	
		ASSÉDIO MORAL 8
11	ASSÉDIO SEXUAL	
		ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO 14
18	SINTOMAS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO	
		PREVENÇÃO 20
22	DENÚNCIAS	



LEGISLAÇÃO



O tema assédio no ambiente de trabalho

O tema assédio no ambiente de trabalho tem tido repercussão em diversas áreas de conhecimento. Na área jurídica, existe o Projeto de Lei Federal de nº 4.742/2001, o qual propõe a alteração do Decreto- Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Esse projeto de lei introduz o art. 146-A no Código Penal Brasileiro, que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. No Brasil, apesar de não existir uma legislação específica sobre o assédio moral, pode-se buscar amparo na Constituição Federal, por meio do art. 1º, incisos III e IV, que diz que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, e também do art. art. 5º, inciso X, e do art. 6º, nos quais são assegurados o direito à saúde, ao trabalho e à honra; no Código Civil, por meio do art. 186, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"; na Lei Complementar nº 840/2011, que traz, no seu art. 180, incisos XI, XIII e XV, que são deveres do servidor público, entre outros: ser leal às instituições a que servir; manter conduta compatível com a moralidade administrativa; e tratar as pessoas com civilidade.

Sobre assédio sexual, há a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". Importa destacar que, no âmbito da administração pública, sendo o assediador um servidor público, este é passível de punição tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer até mesmo dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

ASSÉDIO MORAL





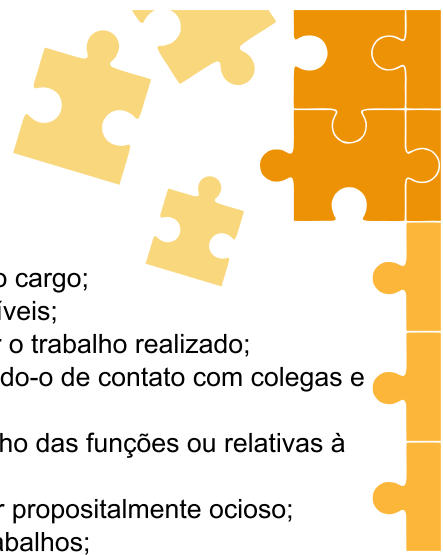
O que é assédio moral?

Assédio moral refere-se a comportamentos de uma pessoa que, intencionalmente, colocam outra em situações humilhantes, ofendendo a dignidade e a integridade física ou psíquica dela no ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta é imprescindível para a definição desse tipo de assédio. Desde que as ações estejam relacionadas às funções desempenhadas pelo servidor, o assédio moral também pode se manifestar-se fora do local de trabalho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho: "Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo".

Essas práticas afetam os indivíduos de maneiras diferenciadas. A maioria sofre uma descompensação emocional que pode gerar um conjunto de sintomas e evoluir para quadro de depressão, estresse, burnout, ideação suicida e até mesmo o ato suicida em razão da forte angústia gerada pelas vivências abusivas. Essas ocorrências podem produzir uma degeneração em todo o ambiente do trabalho.



O que caracteriza o assédio moral?

- Atribuir atividades estranhas ou incompatíveis ao cargo;
- Exigir a execução de tarefas em prazos inexecutáveis;
- Contestar sistematicamente as atitudes e criticar o trabalho realizado;
- Desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional;
- Deixar de repassar serviços, deixando o servidor propositalmente ocioso;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos;
- Constranger constantemente o servidor, ridicularizando suas atitudes;
- Fazer críticas em público;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com formas de violência física;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas; e
- Isolar a pessoa assediada de eventos e atividades realizadas no local de trabalho.

VOCÊ SABIA?

Assédio moral é diferente de atos de gestão. É preciso deixar claro que não podemos confundir assédio moral com a prática de atos de gestão administrativa. A atribuição de tarefas aos subordinados para atender o interesse da administração, a transferência do servidor para outro local, a alteração da jornada de trabalho ou a destituição de funções comissionadas sem a finalidade discriminatória, não caracterizam assédio moral, assim como divergências no modo de pensar, críticas construtivas e cobranças de prazos e de execução de trabalho, também não estão relacionadas à prática de assédio, desde que não exponham o servidor a situações constrangedoras e vexatórias.

ASSÉDIO SEXUAL

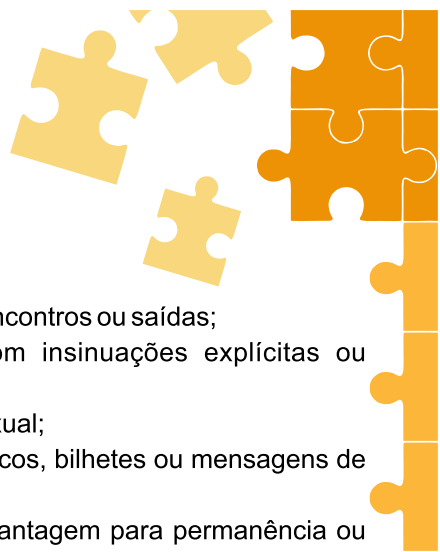




O que é assédio Sexual?

No ambiente de trabalho, o assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém mediante palavras, insinuações, gestos ou atos, que visam a obter vantagem ou favorecimento sexual. Estudos demonstram que o assédio sexual no ambiente de trabalho afeta especialmente as mulheres, que sofrem perseguição, importunação e, normalmente, sentem-se envergonhadas em denunciar. Maurice Drapeau conceitua o assédio como "toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas".

Esse tipo de assédio pode-se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam concretizados. Ele pode ser caracterizado pelo não consentimento do assediado diante de comportamentos desagradáveis, ofensivos e impertinentes por parte do assediador. O assédio sexual fere a dignidade e os direitos dos servidores e dos empregados públicos, dos terceirizados e dos estagiários. Ele pode se dar de forma sutil, verbalizada ou apenas insinuada.



O que caracteriza o assédio sexual?

- Realizar contato físico não desejado;
- Fazer convites impertinentes para participar de encontros ou saídas;
- Criar ambiente de trabalho pornográfico, com insinuações explícitas ou disfarçadas;
- Contar piadas ou realizar conversas de cunho sexual;
- Ofender, por meio de palavras, contatos telefônicos, bilhetes ou mensagens de caráter sexual;
- Solicitar favores sexuais com promessas ou chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Fazer ameaças e insinuações explícitas ou veladas; e
- Perturbar com gestos ou palavras de caráter sexual.

VOCÊ SABIA?

Existem tipos de assédio dirigidos especialmente às mulheres.

São eles: dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas; dificultar a saída para amamentação; e tentar interferir na vida pessoal das mulheres, induzindo-as para que não engravidem.



ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO





O que caracteriza o assédio moral no teletrabalho?

É importante compreendermos que o teletrabalho é uma atividade que ocorre remotamente, com o uso das tecnologias de informação e comunicação (whatsapp, google meet, teams, tablet, notebook, etc.), já o home office (atividade que ocorre em casa) é uma das formas de teletrabalho.

De um dia para o outro, fomos "jogados" em regime de teletrabalho e isso provocou muitos problemas, por falta de planejamento, estrutura e formação. A forma urgente e compulsória como ele nos foi apresentado, obrigou a alta gestão a se adaptar de maneira rápida e sem prévios ajustamentos, tendo sido necessário um trabalho de excelência entre gestores e servidores, para que não se perdesse a qualidade e a continuidade dos serviços prestados.

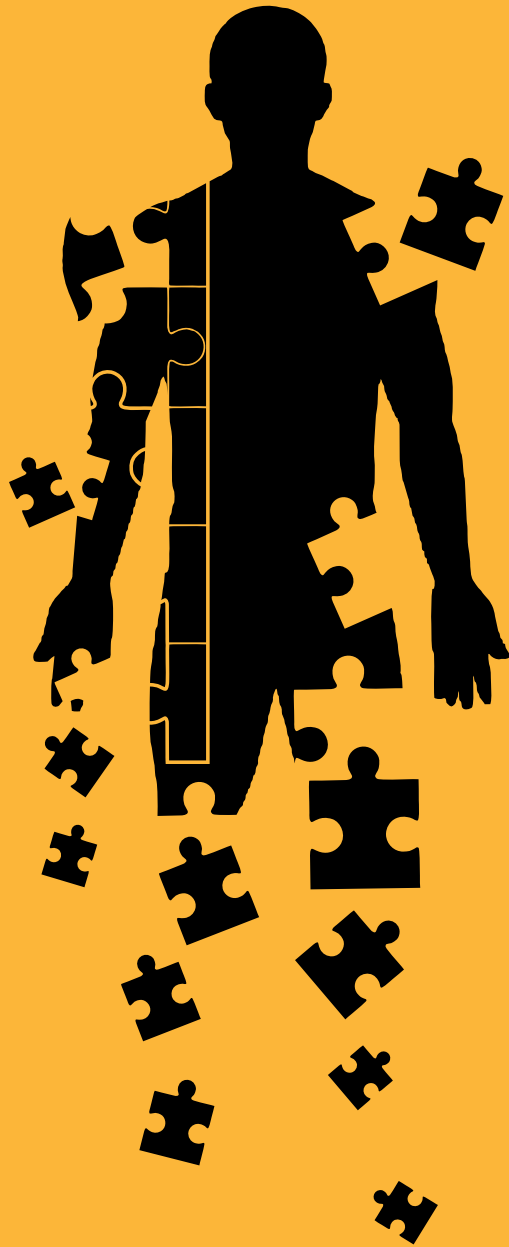
Ao se tratar da temática de assédio, nota-se que ele também pode aparecer nessa nova modalidade de trabalho para os servidores e empregados públicos do Distrito Federal. A fim de evitar que isso aconteça, é necessária a realização de planejamento, estabelecimento de metas e alinhamento de atividades.

Quais atitudes podem ser consideradas assédio moral no teletrabalho?

- Criticar a vida particular do servidor;
- Postar mensagens depreciativas em grupos de Whatsapp e em outras redes sociais;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do servidor;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar, sem prévia comunicação, o trabalho que, habitualmente, competia a ele executar;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais servidores;
- Não respeitar a jornada de trabalho do servidor;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis com a atividade;
- Manter vigilância excessiva;
- Monitorar a rotina pessoal do servidor; e
- Mandar mensagens, e-mails e fazer ligações exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho.

TORNE O TELETRABALHO MAIS POSITIVO E EFICAZ!

- Prepare o ambiente que será utilizado para o trabalho, com mesa adequada, computador, cadeira ergonômica e boa iluminação. É importante, ter um espaço exclusivo para o trabalho. Outro alerta é o cuidado com a visão, para isso, recomenda-se uso de filtros de luz azul, prática de exercícios oculares e cuidado com horários após as 18h;
- Para servidores que têm filhos, a sugestão é definir horários para dar atenção a eles, criar atividades para ocupá-los, definir momentos de pausa e revezamento. Outra estratégia é manter horários regulares para se dedicar às atividades domésticas, e pessoais, como a prática de exercícios físicos, entre outras. Especialistas apontam para a importância de se manter uma rotina definida para o equilíbrio entre as diversas tarefas do dia a dia;
- Planejamento também é fundamental, para isso, sugere-se o uso de post-its como planejamento visual, a criação de planos para os próximos três dias, a autopercepção sobre seus horários de melhor produtividade, além do estabelecimento de limite do número de atividades no dia;
- Imprescindível estabelecer o horário de almoço de pelo menos uma hora de duração.



**Prevenção ao Assédio na
Administração Pública do DF**

SINTOMAS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO





Quais os principais sintomas?

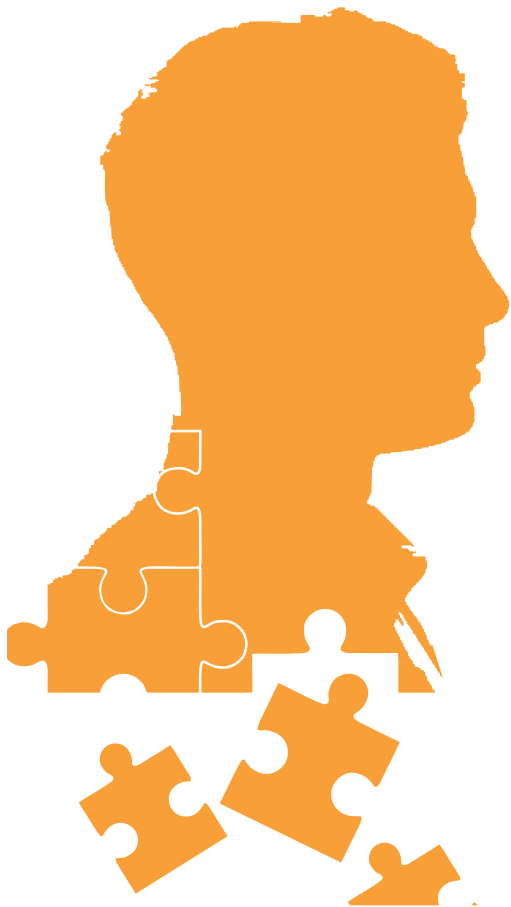
Físicos: mal-estar, insônia, pesadelos, distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, cansaço, tremores, dores de cabeça, alterações da libido, aumento ou diminuição de peso, agravamento de doenças pré-existentes.

Psicológicos: depressão, estresse, sentimento de culpa, vergonha, sentimento de inferioridade, tristeza, baixa autoestima, irritação, angústia, falta de concentração, problemas de memória, cogitação de suicídio.

Sociais: isolamento nas relações sociais, diminuição da capacidade de fazer novas amizades, desprezo nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, dificuldade no relacionamento familiar.

Profissionais: falta de interesse pelo trabalho, redução da produtividade, rejeição pelas tarefas, aumento do número de erros no cumprimento das funções, reação negativa ao ambiente de trabalho, desprezo pelas ordens superiores.

PREVENÇÃO



FIQUE LIGADO!

Algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os servidores na vida do órgão, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais no órgão sejam aplicadas a todos os servidores, de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Oferecer apoio psicossocial e orientação aos servidores que se julguem vítimas de assédio.

A informação é a principal forma de evitar o assédio.

Existem diversas maneiras de prevenir o assédio no ambiente de trabalho, porém, sem dúvida alguma, a principal delas é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral, sexual e assédio no teletrabalho e quais são os comportamentos e ações aceitáveis contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

A prevenção é uma ação efetiva e deve começar, necessariamente, por uma avaliação da cultura organizacional, que se paute na identificação de fatores que promovam ou perpetuem ambientes autoritários e hierarquizados em demasia, que são geradores de situações assediantes.

Caso as mudanças fiquem restritas a alguns gestores, líderes e servidores não haverá alteração na cultura da organização e esta deve ter, entre os seus princípios e regras, a não permissão do assédio.

Como agir diante do assédio?

- Demonstrar, de forma clara, que não aceita o comportamento da pessoa;
- Anotar detalhes das ações sofridas;
- Reunir provas como gravação das conversas, bilhetes, e-mails e presentes;
- Evitar ficar sozinho com a pessoa, sem a presença de possíveis testemunhas;
- Procurar ajuda dos colegas, em especial daqueles que presenciaram os fatos;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador ;
- Incentivar os atingidos a denunciar, buscando apoio institucional para o problema.


RECEBIMENTO DE DENÚNCIA



*CASO IDENTIFICADOS ELEMENTOS MÍNIMOS PARA PROSSEGUIMENTO

DENÚNCIAS!

As denúncias devem ser acompanhadas de provas e/ ou testemunhas e precisam ser relatadas claramente, com detalhes suficientes para que se possa comprovar o ocorrido. Não seja vítima ou cúmplice de atos de assédio, pois os danos à saúde do servidor e ao seu futuro profissional da pessoa assediada podem ser irreparáveis.



Você pode fazer denúncia entrando em contato com os seguintes órgãos:

Ouvidoria Geral
Telefone: 162

Internet: www.ouv.df.gov.br

Presencial em qualquer Ouvidoria do GDF - consulte os endereços e horários de funcionamento - www.ouvidoria.df.gov.br



Secretaria de Economia
do Distrito Federal



PROGRAMA
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
DO GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

**CONTROLADORIA GERAL
DO DISTRITO FEDERAL**

**SECRETARIA
DA MULHER**

