

**Escola de Governo
do Distrito Federal**

**Secretaria Executiva
de Valorização
e Qualidade de Vida**

**Secretaria
de Economia**



Curso

Boas práticas para servidores comissionados das administrações regionais

Apresentação

Assédio na Administração Pública

Governador do Distrito Federal

Ibaneis Rocha

Secretário de Economia do Distrito Federal

André Clemente Lara de Oliveira

Secretária Executiva de Valorização e Qualidade de Vida do Distrito Federal

Adriana Barbosa Rocha de Faria

Diretora-Executiva da Escola de Governo do Distrito Federal

Juliana Neves Braga Tolentino

Escola de Governo do Distrito Federal

Endereço: SGON Quadra 1 Área Especial 1 – Brasília/DF – CEP: 70610-610

Telefones: (61) 3344-0074 / 3344-0063

www.egov.df.gov.br

Curso

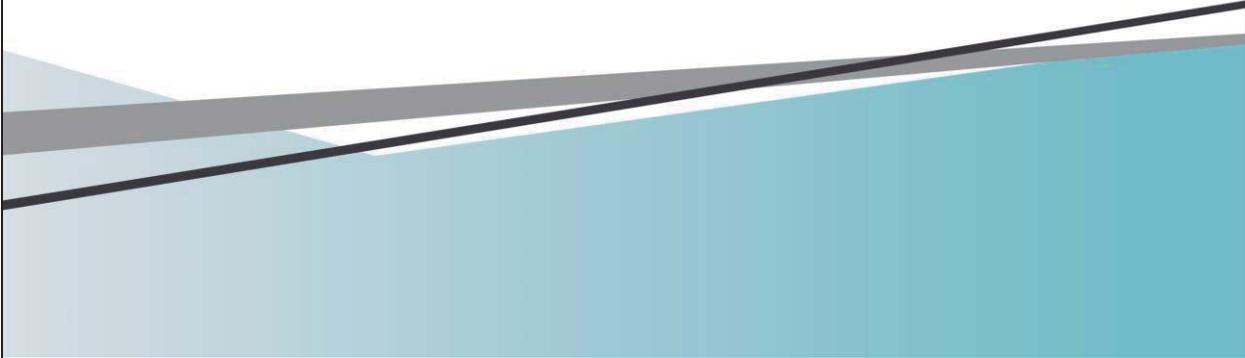
Boas práticas para servidores comissionados das administrações regionais

Andrea Alves Loli

Escola de Governo do Distrito Federal

Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida

Secretaria de Economia



Assédio na Administração Pública

Escola de Governo do Distrito Federal Secretaria Executiva de Valorização e Qualidade de Vida Secretaria de Economia



Assédio moral

Conceito

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos servidores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções.

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Tais atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado e ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos servidores.

Importante destacar

O importante, para a configuração do assédio moral, é a **presença de conduta reiterada** que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.



Assédio moral na Administração Pública

Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- vertical ascendente – de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- horizontal – na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- misto: horizontal e vertical.



Situações isoladas e pontuais não caracterizam assédio moral.

“EMENTA: ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL. GÊNERO E ESPÉCIE. O assédio moral é uma das espécies do dano moral. O dano moral é gênero. **Nem todo dever de indenizar por danos morais é decorrente de assédio moral.** O assédio moral tem pressupostos muito específicos, tais como: conduta rigorosa reiterada e pessoal, diretamente em relação ao empregado; palavras, gestos e escritos que ameaçam, por sua repetição, a integridade física ou psíquica; o empregado sofre violência psicológica extrema, de forma habitual por um período prolongado com a finalidade de desestabilizá-lo emocionalmente.

Se existir uma conduta ilícita do empregador, de forma isolada, seja durante a execução do contrato, seja na rescisão contratual, gera direito à indenização por dano moral, mas não decorrente de assédio moral. O assédio moral, via de regra, não se consubstancia na prática de um ato único do empregador, ainda que contrário a direito. Isto não significa que não exista o dever de indenizar e nem o dano moral. O que não se pode é jogar situações díspares em uma vala comum”(TRT-3 – Proc. nº 00456-2007-061-03-00-8-RO – Relator: João Bosco Pinto Lara).

Algumas características que tornam o ambiente mais propício à prática de assédio:

- estrutura hierarquizada;
- burocracia excessiva;
- regulamentação insuficiente;
- falta de compromisso;
- alta competitividade.

Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:

- estabilidade;
- maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto no plano administrativo como no judicial.

Consequências físicas, emocionais e psicológicas decorrentes do assédio moral

Vale destacar que o assédio moral gera na vítima profundo sofrimento, modificando a forma como vê o mundo, além de alterar o modo de vivência da própria pessoa. Em alguns casos, os danos são incalculáveis, e, por esse motivo, o assédio é tratado como uma violência grave, a qual já deveria ter sido extinto das relações de trabalho.



Importantíssimo

Os danos causados pela prática do assédio moral podem evoluir para a incapacidade laborativa temporária ou permanente e, em casos mais graves, até mesmo a morte, o que constitui um risco invisível, mas que é totalmente real e deve ser combatido.



Resumindo:

Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Estresse;
- Alteração do sono;
- Palpitações;
- Irritabilidade;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Isolamento;
- Crises de choro;
- Depressão;
- Problemas familiares;
- Síndrome do pânico;
- Suicídio.

Consequências para a instituição/órgão

- Redução da produtividade;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Aposentadoria prematura;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Licenças médicas;
- Demissões/Exonerações.

Consequências para a sociedade

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais – dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce;
- Má prestação do serviço público;
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

Perfil do assediador



Em geral, o assediador é uma pessoa insegura e extremamente crítica.

Atitudes que expressam assédio:

- retirar a autonomia do servidor, estagiário ou terceirizado;
- contestar, a todo o momento, as decisões do servidor, estagiário ou terceirizado;
- sobrecarregar com novas tarefas o servidor, estagiário ou terceirizado;
- retirar o trabalho que normalmente competia a determinado servidor, estagiário ou terceirizado;
- ignorar a presença do servidor, estagiário ou terceirizado assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- passar tarefas humilhantes para servidor, estagiário ou terceirizado;

- falar aos gritos com o servidor, estagiário ou terceirizado;
- espalhar rumores a respeito do servidor, estagiário ou terceirizado;
- não levar em conta os problemas de saúde do servidor, estagiário ou terceirizado;
- criticar a vida particular do servidor, estagiário ou terceirizado;
- isolar fisicamente, no ambiente de trabalho, o servidor, estagiário ou terceirizado, para que este não se comunique com os demais colegas;
- desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- impor a determinado servidor, estagiário ou terceirizado condições e regras de trabalho personalizadas, mais trabalhosas ou mesmo inúteis, diferentes das que são cobradas dos demais;

- delegar ao servidor, estagiário ou terceirizado tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que, normalmente, são desprezadas pelos outros;
- determinar ao servidor, estagiário ou terceirizado prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- não atribuir atividades ao servidor, estagiário ou terceirizado, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-o em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;
- manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o servidor, estagiário ou terceirizado realize as atividades;
- vigiar excessivamente determinado servidor, estagiário ou terceirizado assediado;

- limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o servidor, estagiário ou terceirizado permanece no banheiro;
- fazer comentários indiscretos quando o servidor, estagiário ou terceirizado falta ao serviço;
- advertir arbitrariamente servidor, estagiário ou terceirizado;
- divulgar boatos ofensivos sobre a moral do servidor, estagiário ou terceirizado;
- instigar o controle de um servidor, estagiário ou terceirizado por outro, determinando que um trabalhador tenha controle sobre outro, fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Alvos mais frequentes

É importante dizer que não existem estudos que venham a comprovar que a vítima do assédio tem características pré-definidas para se tornar uma vítima, ou seja, não há um perfil único e padronizado.



Impacto do assédio moral no clima emocional do órgão ou entidade

O órgão pode ter redução na produtividade, com probabilidade maior de ocorrência de erros, maior rotatividade de servidores nas unidades.

Legislação

Lei Complementar nº 840/2011

Art. 192. São infrações médias do grupo II:

- I. [...];
- II. praticar ato de assédio sexual ou moral;

Sanções administrativas possíveis:

- suspensão superior a 30 dias para servidores estáveis;
- destituição do cargo em comissão para servidores sem vínculo estatutário com o Distrito Federal.

Sem prejuízo da responsabilidade civil.

Assédio moral é crime?

Em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei (PL) nº 4.742/2001, que tipifica o **assédio moral** no trabalho como **crime**.

Seria o art. 146-A do Código Penal que definiria o assédio moral como “ofensa reiterada da dignidade de alguém que cause danos ou sofrimento físico ou mental no exercício do emprego, cargo ou função”.

O PL está na pendência de apreciação do Senado Federal.

A depender da situação, pode configurar induzimento ou instigação ao suicídio (art. 122 do Código Penal).

Direito de regresso da Administração Pública

Constituição Federal

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...]

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Assédio sexual

Conceito

O assédio sexual pode ser conceituado 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”. (Maurício Drapeau).

É importante destacar que o assédio sexual pode ocorrer por atitude clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, de chantagem.

Mas é importante lembrar que, para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Atenção!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos **não constituem assédio sexual.**

Formas e tipos de assédio sexual

Assédio vertical: ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, vale-se de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

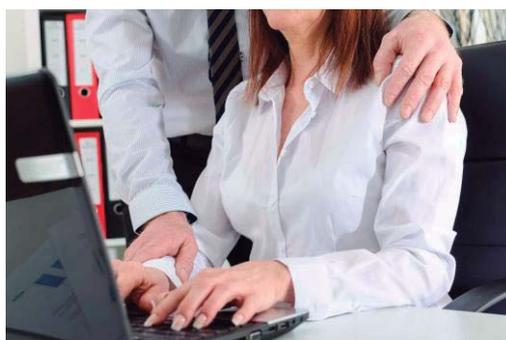
Assédio horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

O assédio sexual é crime!

Requisitos para a configuração do assédio sexual

- Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- De forma dolosa;
- Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Sem o consentimento da vítima.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?



O assédio sexual e o ambiente de trabalho

É importante que a vítima saiba que o assédio sexual pode ocorrer mesmo fora o ambiente de trabalho.

No entanto, **é necessário que as relações entre a vítima e o agressor ocorram por conta do trabalho**, e isso pode sim caracterizar o assédio sexual.

Consequências e meios de provas do assédio sexual

O assediador é servidor público e pode ser punido tanto na esfera civil como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer até mesmo a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art. 11 da Lei nº 8.429/1992, por atentar contra os princípios da Administração Pública. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente.

Legislação

A Lei Complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, aborda claramente a questão do assédio sexual, vejamos:

Art. 192. São infrações médias do grupo II:

I. [...]

II. **praticar ato de assédio sexual** ou moral;

Código Penal

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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, *e-mails*, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, Whatsapp, entre outros) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

A responsabilidade dos gestores

Se você é testemunha de cena de assédio sexual no trabalho:

- supere o seu medo;
- seja solidário, denuncie: você poderá ser “a próxima vítima”;
- não esqueça de que o medo reforça o poder do agressor.

Não silencie, denuncie!

Você pode, ainda:

- oferecer apoio à vítima, até mesmo na coleta das provas;
- disponibilizar-se como testemunha;
- procurar o sindicato e relatar o acontecido;
- apresentar a situação a outros servidores e solicitar mobilização;
- denunciar aos órgãos competentes;
- comunicar a situação ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Para quem e onde denunciar

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar, inicialmente, nas localidades que possuam espaços de confiança, a exemplo de ouvidorias. É importante que essas situações sejam relatadas, desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos ao servidor, estagiário ou terceirizado. Comunique à unidade responsável do seu órgão e ao chefe imediato do assediador.

Deve-se garantir a existência de mecanismos internos de denúncia sigilosa como forma de estruturar mecanismos de combate ao assédio moral e sexual nas organizações.

Como acabar com o assédio?

A prevenção e o enfrentamento ao assédio são tarefas contínuas dentro de uma organização, especialmente pelo fato de o quadro de colaboradores estar em constante transformação.

Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.



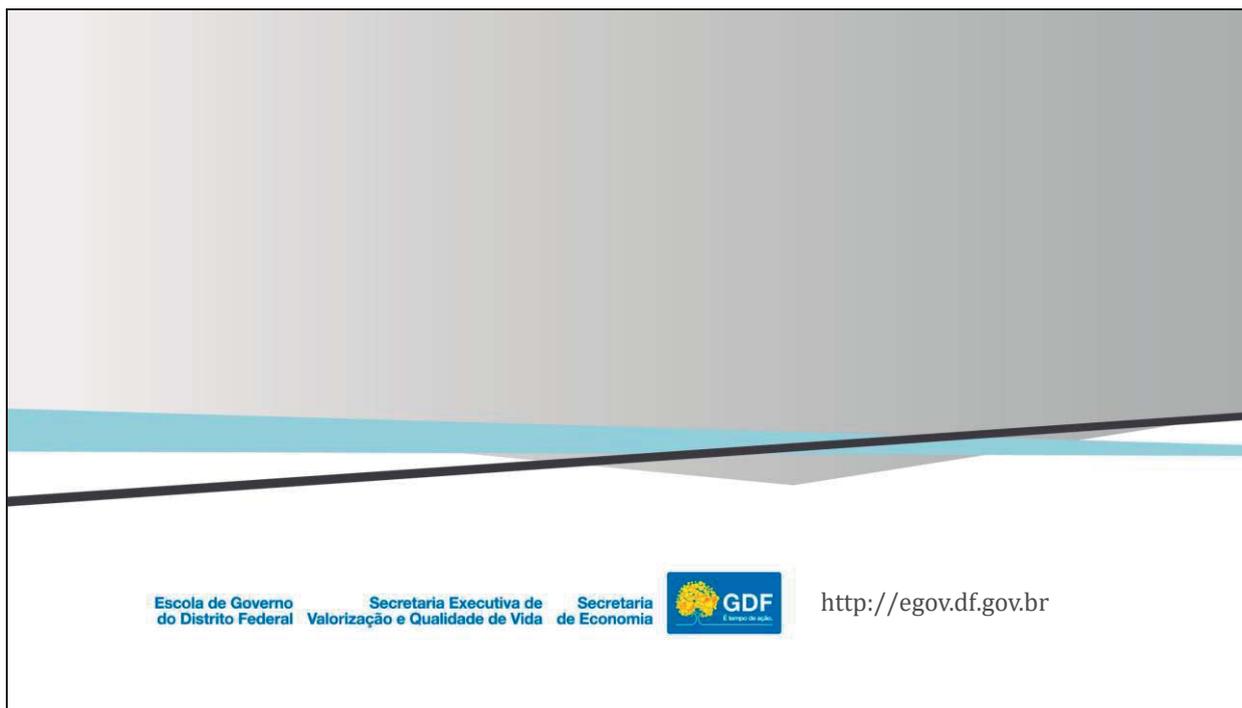
A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam ambiente de trabalho saudável.

Os danos provocados tanto por assédio moral como sexual não se consegue desfazer.

Juntos devemos trabalhar por ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo.

Assédio moral e sexual são inaceitáveis e devem ser abolidos das relações de trabalho.





Escola de Governo
do Distrito Federal

Secretaria Executiva de
Valorização e Qualidade de Vida

Secretaria
de Economia



<http://egov.df.gov.br>