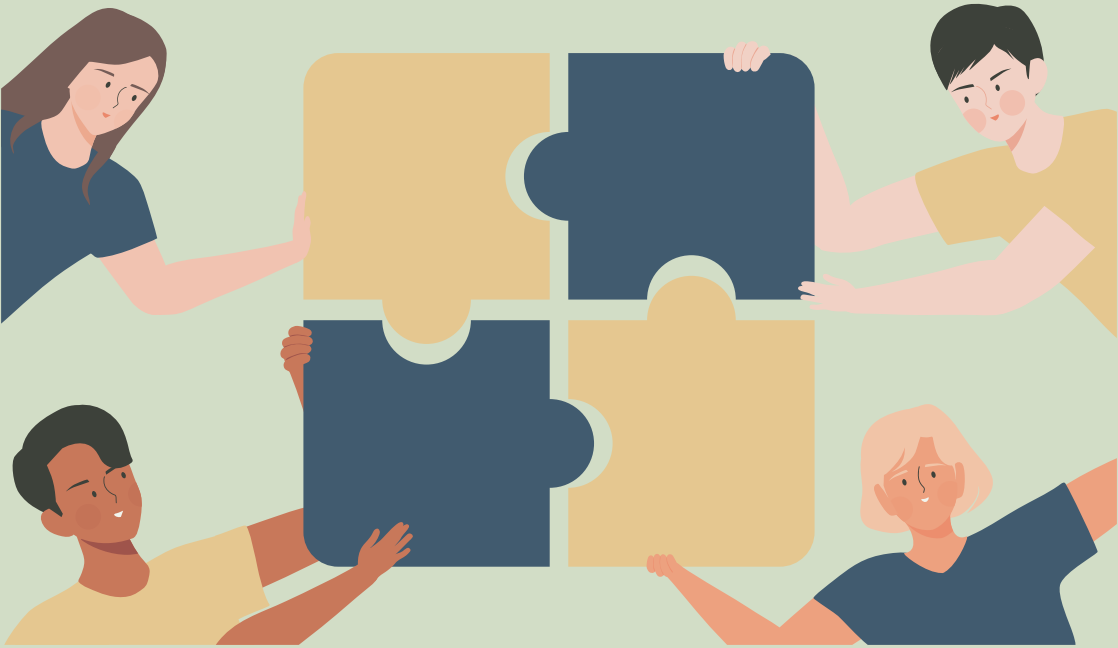
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO:

Cartilha da Corregedoria da ANVISA



ANVISA
Agência Nacional de Vigilância Sanitária

A637a Brasil. Agência Nacional de Vigilância Sanitária
Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Cartilha da Corregedoria da Anvisa / Agência Nacional de Vigilância Sanitária. -- Brasília: ANVISA, 2023.

44 p.: il.
ISBN 978-65-89701-30-9

1. Corregedoria 2. Assédio Moral 3.Assédio Sexual 4.Discriminação. I. Título

ISBN: 978-65-89701-30-9
9 786589 701309

ANVISA
Agência Nacional de Vigilância Sanitária

CORREGEDORIA
COGER
ANVISA

ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL E
DISCRIMINAÇÃO:

ANVISA
Agência Nacional de Vigilância Sanitária

© 2023 - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Os textos contidos nesta publicação poderão ser reproduzidos, armazenados ou transmitidos, desde que citada a fonte.

Agência Nacional de Vigilância Sanitária
Corregedoria

ELABORAÇÃO E ORGANIZAÇÃO:
Aline Cavalcante dos Reis Silva - Corregedora da ANVISA
Marcella de Oliveira Mota - Consultora

REVISÃO DE TEXTO:
Dyleny Teixeira Alves da Silva - Assessora da Corregedoria

PROJETO GRÁFICO:
Marcella de Oliveira Mota - Consultora

FOTOS E ILUSTRAÇÕES:
Canva

Agência Nacional de Vigilância Sanitária / Corregedoria
SIA Trecho 5, Área Especial 57, Lote 200, Bloco D, 2º andar
Brasília/DF, CEP: 700067-900
Telefone: (61) 3462-6741
E-mail: corregedoria@anvisa.gov.br

ANVISA
Agência Nacional de Vigilância Sanitária

APRESENTAÇÃO

A Corregedoria da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), enquanto função de integridade, é uma das unidades responsáveis pela prevenção e repressão dos ilícitos praticados por servidores da Agência e por pessoas jurídicas de direito privado que com ela se relacione. Sobre o aspecto preventivo, deve atuar de forma conjunta com os demais órgãos que exercem a função de integridade, a saber: Ouvidoria, Controle Interno, Ética, Transparência e Integridade.

A Corregedoria foi instituída por meio do Decreto nº. 3.029/1999, e passou a integrar o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, criado pelo Decreto nº. 5.480/2005. Atualmente, encontra-se subordinada à Diretoria Colegiada da Agência e, tecnicamente, ao órgão central do referido Sistema, a Controladoria-Geral da União (CGU).

No que toca à sua atuação preventiva, tem o papel de orientar, conscientizar e capacitar os servidores e colaboradores da Agência quanto a prevenir falhas e irregularidades, com o fim de manter a regularidade do serviço e a integridade da conduta de seus agentes e empresas.

Quanto à sua função repressiva, tem o poder e a competência para apurar a responsabilidade administrativa de servidores pela prática de irregularidades funcionais, e de pessoas jurídicas pela prática de atos lesivos em desfavor de sua administração.

Nesse sentido, suas principais funções são planejar, supervisionar, executar, coordenar, controlar e zelar pela execução das atividades preventivas e correcionais desenvolvidas no âmbito da ANVISA, incluindo as de natureza disciplinar e de responsabilização de pessoas jurídicas.

Visando dar ênfase ao trabalho de orientação da Corregedoria, a COGER edita sua primeira cartilha orientativa para servidores (as) e colaboradores (as) da ANVISA de todo o país, acerca do tema: assédio no trabalho e discriminação.

Busca, com esta e outras ações, exercer os papéis legalmente a ela conferidos para propiciar um ambiente de trabalho saudável para todos (as).

Boa leitura!

O QUE SERÁ QUE ESTÁ ACONTECENDO COMIGO?

Oi, meu nome é Nariana, tenho 40 anos e sou servidora pública há 7 anos. Sempre foi meu sonho trabalhar numa Instituição que tem como missão proteger a saúde da população!

No entanto, faz três meses que eu detesto ter que ir para o trabalho. Além da excessiva carga de tarefas a serem entregues em curtos prazos, recebo mais processos que meus/minhas colegas de setor, além dos comentários agressivos por parte da chefia imediata. Não sei o que fazer, pois tenho me sentido tão mal, mas não posso perder meu cargo/função.

É FALTA DE URBANIDADE?

SABE O QUE SIGNIFICA?

Nariana pode ter sido vítima de falta de urbanidade moderada pelos comentários agressivos.

Urbanidade significa respeito à pessoa humana, demonstração de civilidade e educação, delicadeza no trato com o colega.

Para ela, tratar com urbanidade todas as pessoas, ser cortês, respeitoso e educado, é DEVER legal de todos os agentes públicos (Código de Ética).

VOCÈ SABIA?

Que a lei pune condutas de falta de urbanidade?

Eventuais ofensas a esse dever podem ocorrer das mais diversas maneiras, de modo que o agente público deve se atentar para isso!!!

Poderão ocorrer, por exemplo, por gestos de indiferença ou falta de educação, palavras agressivas ou pouco educadas, seja na redação de documentos oficiais ou por meio de mensagem encaminhadas via correio eletrônico ou por aplicativos e uso de redes sociais.

A depender da gravidade da infração poderá gerar responsabilidade para o agente público da seguinte forma:

- **Código de Ética**

Advertência/censura ética (Decreto nº. 171/1994, XIV, "g" e "e").

- **Regime Único do Servidor**

Advertência /suspensão (Lei nº. 8.112/1990, art. 116, XI, c/c art. 129).

Diferença entre falta de urbanidade e quebra do dever de moralidade

Moralidade - envolve desonestidade e agir de forma imoral ou com falta de discrição:

- Uso de trajes inadequados para o ambiente de trabalho;
- Chegar ao trabalho alcoolizado ou drogado;
- Tirar a roupa no local de trabalho

A depender da conduta, a quebra de moralidade poderá ser:

- Infração ética: XIV, "n", "p"
- Infração disciplinar: ⟷ Leve (art. 116, IX e XI, advertência/suspensão)
  ⟷ Moderada (art. 116, IX e XI, advertência/suspensão)

Penalidades

Veja que no caso de Nariana, houve quebra do dever de urbanidade, e não de moralidade!

SERÁ QUE NARIANA FOI VÍTIMA DE MANIFESTAÇÃO DE DESAPREÇO?

MANIFESTAÇÃO DE DESAPREÇO VOCÊ SABE O QUE SIGNIFICA?

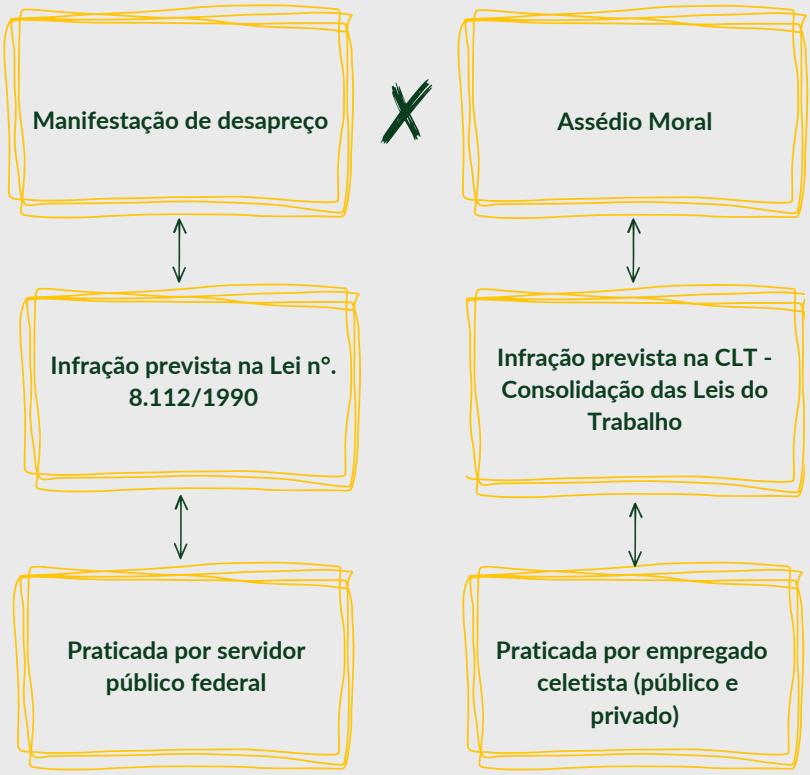
Manifestação de desapreço é uma infração disciplinar possível de ser cometida por um servidor público federal. Está prevista no artigo 117, V, da Lei nº. 8.112/1990, e pode resultar na aplicação de penalidade de advertência ou suspensão, conforme a gravidade do caso concreto.

EXEMPLOS:

- Depreciar o trabalho do colega na frente dos demais;
- Críticas exacerbadas e desprezo;
- Atribuição de tarefas além das forças do(a) servidor(a)

MANIFESTAÇÃO DE DESAPREÇO É O MESMO QUE ASSÉDIO MORAL?

PARA O DIREITO, SÃO INFRAÇÕES DIFERENTES



NÃO HÁ NA LEI Nº. 8.112/1990, A INFRAÇÃO DISCIPLINAR DE "ASSÉDIO MORAL"

Na prática, algumas condutas exemplificadas na página 10, conhecidas como violadas da DIGNIDADE MORAL, se praticadas por um servidor público federal, poderão ser enquadradas como "manifestação de desapreço".

Tá na Lei / Legislação aplicável

Código de Ética do Servidor Público Federal - Decreto nº. 1.171/1994

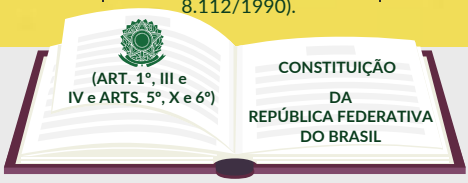
- **Item XIV, "g"**
- **Item XV, "f"**

Lei 8.112/1990

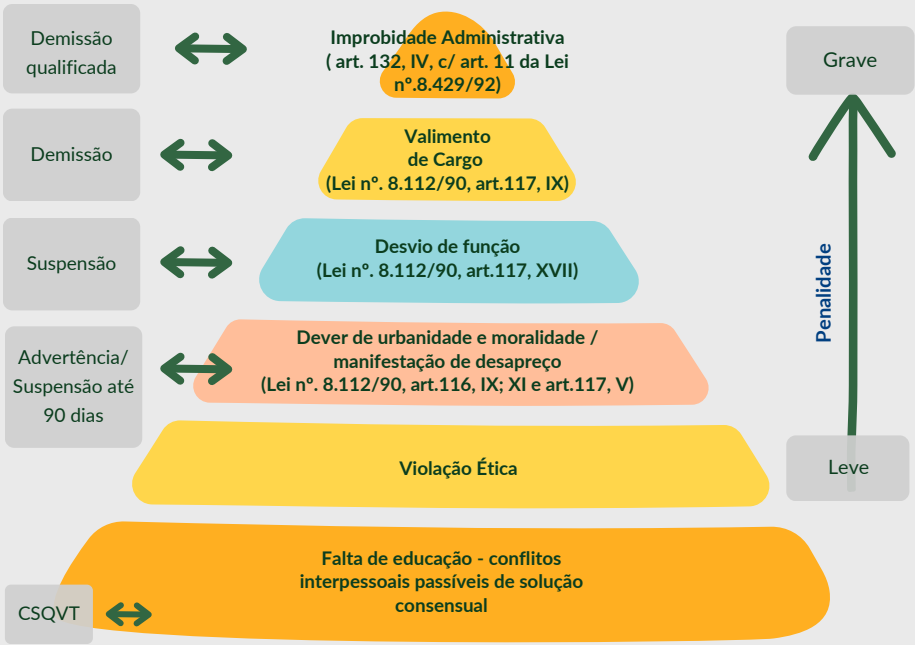
São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, II, IX e XI; art. 117, V, XVII e art. 132, IV, da Lei nº 8.112/1990).

Lei nº. 8.429/1992

- **Improbidade administrativa**



Assédio moral



QUEM APURA?

"ASSÉDIO MORAL"

- **Corregedoria**

Apura as condutas caracterizadoras de assédio:

Lei nº 8.112/1990

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional.

Art. 116. São deveres do servidor:
IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido:
V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:
IV - improbidade administrativa;
V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

E O QUE É UMA CONDUTA ASSEDIADORA?

Conduta assediadora

É uma ação repetitiva, prolongada ao longo do tempo, e que causa humilhação e constrangimento constantes à pessoa da vítima e pode resultar em danos à sua integridade física e psíquica.

Assédio moral

O assédio moral consiste na exposição do(a) servidor(a), ora assediado(a), a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetitiva e prolongada ao longo do tempo, por meio de comportamentos, palavras escritas ou verbalizadas, atos e gestos que de alguma forma, trazem danos à personalidade, à dignidade, à integridade física e à psíquica da vítima.

Assédio Moral na Administração Pública

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

• Estrutura hierarquizada • Burocracia excessiva • Regulamentação insuficiente • Alta competitividade • Falta de compromisso

Atitudes que podem expressar Assédio moral

- Retirar a autonomia do(a) servidor(a);
- Não transmitir informações úteis para realização de tarefas, com a intenção de prejudicar o(a) servidor(a);
- Contestar, a todo momento, as decisões do(a) servidor(a) ou desconsiderar e ironizar suas opiniões;
- Sobrecarregar o(a) servidor(a) de trabalho; delegar tarefas impossíveis ou prazos desnecessariamente curtos para realização de sua incumbência, ou ainda, retirar seu ofício sem fundamento legal;
- Passar tarefas humilhantes;
- Pressionar o(a) servidor(a) para que não exija seus direitos;
- Cortar a comunicação do(a) servidor(a) com os superiores hierárquicos e os colegas;
- Não levar em conta problemas de saúde do(a) servidor(a) quando da definição de metas e prazos;
- Dirigir-se ao (à) servidor(a) aos gritos;
- Isolar fisicamente o(a) subordinado(a) para que não se comunique com os demais colegas;

Atitudes que podem expressar Assédio moral

- Comunicar-se unicamente por escrito;
- Fazer insinuações desdenhosas;
- Atribuir problemas de ordem psicológica ao(à) servidor(a);
- Ameaçar o(a) servidor(a) de violência física;
- Invadir a intimidade do(da) servidor(a), por meio da escuta de ligações telefônicas, leitura de correspondências, e-mails, comunicações internas, etc;
- Seguir e espionar o(a) servidor(a);
- Criticar ou brincar sobre as deficiências físicas ou de aspectos físicos do(a) servidor(a);
- Vigiar excessivamente apenas o(a) servidor(a) assediado(a) ou instigar o controle do assediado(a) por outro(a) servidor(a), terceirizado(a) ou estagiário(a), fora do contexto da estrutura hierárquica, espalhando, assim, a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

O que não é Assédio moral?

- **Exigências profissionais**
  Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral.
- **Aumento do volume de trabalho**
  Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho.
- **Mecanismos tecnológicos de controle**
  Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, utilizam-se de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico.
- **Estruturas insatisfatórias para o trabalho**
  A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Atenção!

Situações isoladas podem não caracterizar assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima para excluí-la do seu local de trabalho.

Formas de Assédio Moral

Do ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer das seguintes formas:

Vertical descendente – de cima para baixo: do superior hierárquico para o subordinado.

Vertical ascendente – de baixo para cima: do subordinado para o superior.

Horizontal – na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho.

Misto - horizontal e vertical.

Os alvos mais frequentes nas condutas de assédio moral são mulheres, servidoras, terceirizadas e estagiárias, conforme pesquisa recente*

*Leia o relatório final da pesquisa com servidores do Ministério Público.

Classificação do Assédio

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com sua abrangência:

- **Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta ou pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional da relação com a equipe;
- **Assédio moral institucional:** Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle;
- **Assédio moral vertical:** Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferente, chefes e subordinados;
- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo, vítimas vulneráveis;
- **Assédio moral misto:** Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Como a vítima reage

Mulheres e homens reagem de maneira diferente, quando vítimas de assédio. O assédio moral desencadeia ou agrava doenças.

- **Mulheres:**

São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

- **Homens:**

Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Idéias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima.

Consequências do Assédio moral

O assédio moral constitui uma experiência subjetiva que pode acarretar consequências e prejuízos práticos e emocionais para o(a) assediado(a), comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que pode causar graves danos à sua saúde física e psicológica.

REPERCUSSÕES NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL:

• Estresse · Depressão · Irritabilidade · Ansiedade · Esgotamento profissional · Fadiga crônica · Alcoolismo · Insônia · Dores musculares · Pressão alta · Aumento ou perda de peso exagerada · Isolamento · Recusa de comunicação · Suicídio

Como prevenir?

A principal forma de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho é a informação. Garantir que todos os servidores e colaboradores saibam o que é, quais as atitudes que caracterizam o assédio contribuem para um melhor ambiente de trabalho.

Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a participação de todos os servidores e colaboradores na vida do setor e da Agência, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para a organização do trabalho, fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

NÃO SE CALE

#FALEQUEEUTEESCUTO

DENUNCIE

corregedoria@anvisa.gov.br

https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr

Tenho me sentido triste, com dores de cabeça horríveis, quase não como e fico tenso só de pensar que preciso entrar naquele setor novamente. Uma colega me falou para procurar a Corregedoria, pois lá eu teria orientação de como me defender. Irei lá amanhã!

O que fazer?

A vítima

- Reunir provas do assédio;
- Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Os colegas

- Oferecer apoio à vítima e disponibilizar-se como testemunha;

O QUE SERÁ QUE ESTÁ ACONTECENDO COMIGO?

Oi, meu nome é Claudiana, tenho 33 anos e sou servidora pública há 3 anos. Sempre fico constrangida com as cantadas e investidas do meu chefe imediato. Também não gosto quando ele entra na minha sala para pedir algo e fica me tocando o tempo todo. Eu não gosto desse contato físico.

Além disso tudo, ele fica o tempo inteiro me mandando mensagem no WhatsApp e pressionando para sair com ele. Eu sempre invento uma desculpa. Não sei mais o que fazer, pois não posso perder meu cargo/função.

Poderá ser assédio sexual se não houver consentimento/ reciprocidade.

O QUE VOCÊ ACHA? CLAUDIANA CONSENTIU OU NÃO?

Nem toda conduta irregular com conotação sexual é assédio sexual (crime). Se for cometida por um(a) servidor(a) público federal, a depender da gravidade e das circunstâncias, poderá ser:

- Quebra do dever de moralidade administrativa

Se Claudiana denunciar seu chefe, ele poderá ser punido por quebra de dever?

→ Advertência/ Suspensão - art. 116, IX, da Lei nº. 8.112/90

- Incontinência pública e Conduta escandalosa

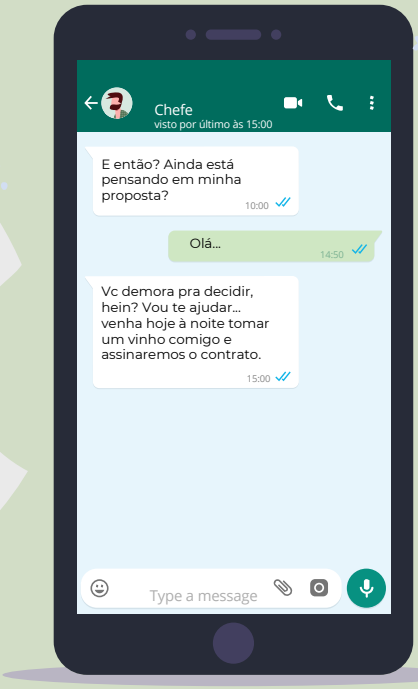
E se Claudiana denunciar seu chefe por incontinência pública e conduta escandalosa, ele poderá ser punido?

→ Demissão/ Destituição de cargo em comissão - art. 132, V, da Lei nº. 8.112/90

Crime de assédio sexual

Se Claudiana decidir denunciar seu chefe por assédio sexual. O que poderá acontecer com ele?

Crime - Código Penal art. 216-A



"No tocante ao assédio sexual, é necessário salientar que a situação no ambiente do trabalho é ainda mais grave, pois se manifesta através de chantagem e/ou intimidação; em ambos os casos os(as) assediadores(as) utilizam de artifícios, tais como: insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes e mais recentemente o uso da tecnologia da informação, a saber: "facebook, instagram e whatsapp". A chantagem é tipificada pelo Código Penal brasileiro, conforme art. 216-A."

Tá na Lei / Legislação aplicável

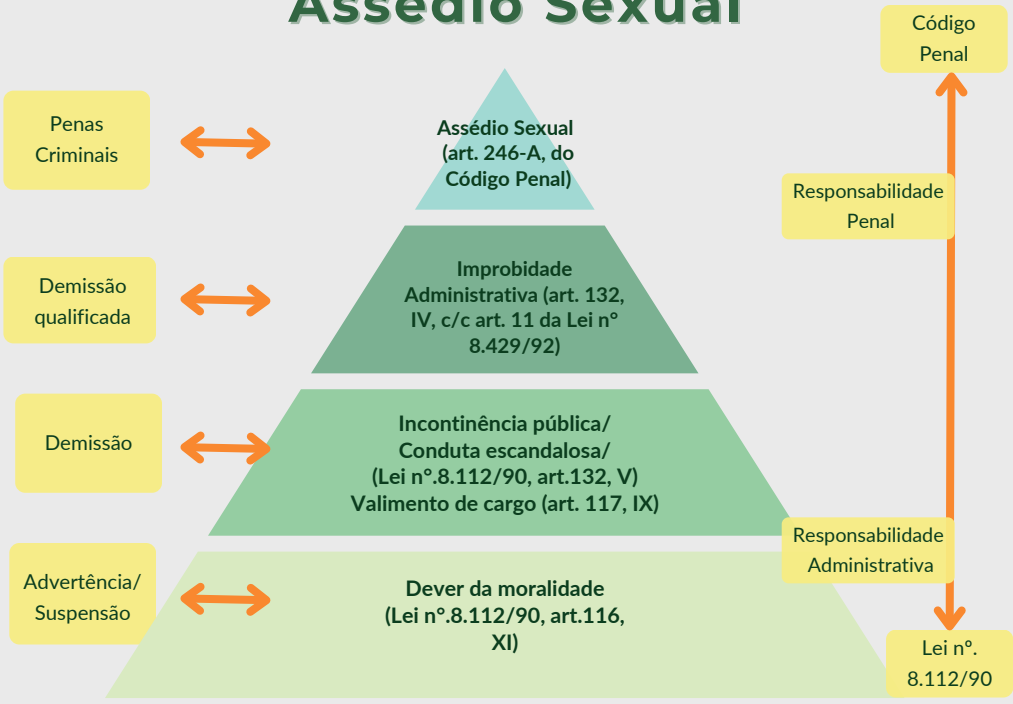
Recomendação nº 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Lei nº 8.112/1990 (art. 116, IX, art. 117, IX, art. 132, IV, V e VII), dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos da União.

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Lei nº. 14.540/23, institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Assédio Sexual



QUEM APURA?

"ASSÉDIO SEXUAL"

Ministério Público/Justiça

Apura o crime de assédio sexual:

Lei nº 10.224/2001

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

"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".

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

ATENÇÃO!

Quando o assediador sustenta a condição de servidor público federal, pode ser punido não apenas na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa

Assédio sexual

Assédio sexual é qualquer conduta de conotação sexual manifestada por meio de palavras, piadas, comentários, assobios, conversas na presença da pessoa assediada, gestos, atos, convites insistentes, contato físico ou quaisquer outros meios, cuja aceitação ou rejeição são considerados requisitos para acesso ou permanência em emprego/cargo/função, firmação profissional, promoção ou para definir condições de trabalho, ou ainda quando tais condutas tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidante, humilhante e constrangedor.

Não são apenas condutas insistentes que definem o assédio sexual. Uma só prática de especial gravidade também pode caracterizá-lo.

Em geral, o assédio sexual ocorre em um contexto de desigualdades, caracterizado pela existência de relação de hierarquia ou subordinação, na qual a pessoa assediada, por medo ou receio de represália, tem dificuldades em manifestar sua recusa. Por isso, o silêncio não pode ser interpretado como aceitação tácita da conduta de natureza sexual.

O assédio sexual é ato unilateral sem a concordância da pessoa assediada e não se confunde com paquera, cantada ou elogio, que pressupõe reciprocidade.

O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, atingindo mais frequentemente as mulheres. Pode ser manifestada por uma atitude clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explícita e ainda pode ocorrer por meio de gestos ou em forma de coação ou chantagem.

Para configuração do assédio sexual não é necessário o contato físico: bastam comentários, gestos ou imagens.

O assédio sexual para ser configurado não é preciso ser praticado no local de trabalho, mas ter uma relação com o trabalho.

Não seja conivente com assédio! Se você é testemunha de cenas de assédio no trabalho, seja solidário(a) com o(a) colega; você pode ser a próxima vítima. As denúncias podem ser realizadas na Corregedoria da Agência.

Formas de Assédio

Assédio sexual por chantagem ou qui pro quo, também chamado de assédio sexual vertical – Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale 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 é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou 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. Essa forma não é "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente após ser enquadrada em outros tipos penais.

Para caracterizar o assédio é necessário o "não consentimento" da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual

NÃO SE CALE

#FALEQUEEUTEESCUTO

DENUNCIE

corregedoria@anvisa.gov.br

https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr

Exemplos mais comuns de Assédio sexual

- Insinuações explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado com o fim de obter vantagens sexuais;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego com o fim de obter vantagens sexuais;
- Ameaças veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes não consentidos;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Pertubação, ofensa.

Fique Alerta:

A conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.

Atenção!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

Consequências

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

Para a vítima

- Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações à intimidade, à liberdade sexual e à dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

-Tais ilícitos geram para a vítima o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), no caso de celetistas, bem como a reparação civil pelos danos morais ou materiais eventualmente experimentados, conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.

Para a instituição

- Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores).

Para o agressor

- O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor pode responder nas esferas:

- **Civil:** responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

- **Criminal:** a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).

Quais os danos para a pessoa assediada?

- Privação da autonomia;
- Integridades física e psicológica afetadas, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Desligamento;
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

Como prevenir o Assédio Sexual?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

O que fazer?

A vítima

- Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas, se possível. Anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável pelas apurações: Corregedoria.

Os colegas

- Oferecer apoio à vítima e disponibilizar-se como testemunha.

Discriminação

É a exteriorização de preconceito, ideia prévia e negativa sobre determinada pessoa ou grupo social, em razão de raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica.

Será qualificada como discriminação:

- toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional;
- qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em âmbito profissional.

Formas mais comuns

Vale destacar que assédio e discriminação são coisas diferentes, mas que algumas formas de discriminação podem estar relacionadas com situações de assédio, seja ele moral ou sexual, e também com situações de abuso de autoridade.

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e idade.
- Segregar pessoas com doenças.
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença maternidade.
- Deixar de contratar a pessoa por ser portadora de qualquer tipo de deficiência.
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade.
- Discriminar as diferenças físicas, como os obesos, ou muito magros; os altos ou baixos.
- Etarismo; Racismo; Machismo; Misoginia; Sexismo; LGBTfobia; Gordofobia e Capacitismo

Garantir a igualdade de tratamento e o respeito às diferenças individuais é fundamental nas relações de trabalho.

NÃO SE CALE

VOCÊ É SERVIDOR PÚBLICO E TEM SOFRIDO ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

SAIBA COMO PROCEDER!

Como a denúncia é tratada na Corregedoria

Ao receber a denúncia por qualquer meio (via e-mail, Fala.Br ou representação, mídia, resultados dos trabalhos da comissão de ética, de auditoria e dos colegiados processantes, dentre outras), a Corregedoria coletará informações quanto autoria e materialidade da denúncia para a análise do caso (exame de admissibilidade).

Confira o fluxo de trabalho da Corregedoria:

CONCLUSÃO

O objetivo desta cartilha é informar sobre o assédio (moral,sexual) e a discriminação. São temas que precisam ser abordados no âmbito da Administração Pública para garantir a prevenção e a repressão de práticas tão danosas para a saúde e a dignidade da pessoa humana, e para as instituições de um modo em geral.

Por isso, deve ser debatido de forma séria e comprometida por todo o corpo funcional da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) para difundir as boas práticas de convivência.

Ajude-nos a divulgar! Contamos com a sua colaboração! E não se cale!!

Telefone: (61) 3462-6740
E-mail: corregedoria@anvisa.gov.br
Mais informações:
https://anvisabr.sharepoint.com/sites/intravisa/SitePages/Corregedoria.aspx
https://www.gov.br/anvisa/pt-br/acessoainformacao/institucional/corregedoria

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 351/2020. **Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.** Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557

C190 - **CONVENÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO (Nº 190)**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/biblioteca-digital/publicacao.php?keyword=C190

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se.** Brasília: 2016

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Bem viver: saúde mental no Ministério Público: relatório final**. Brasília, 2021. Disponível em: https://anajus.org.br/wp-content/uploads/Relatorio_Final.pdf

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Brasília, 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação**. São Paulo: 2018.

REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Editora Bertrand Brasil Ltda: 2002.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Série MPT em Quadrinhos: Respeito é bom e todos gostam**. Vitória: 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasil, 2010.

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL. **Cartilha de Orientações, normas e procedimentos sobre Assédio Moral**. Brasília, 2018.

MUÇOUÇAH, Renato. A. O. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho**. LTr Editora: 2014.

SENADO FEDERAL. **Cartilhas.** Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho.

SILVA, Aline. C. R. **Comentários às normas de conduta dos agentes públicos federais: legislação comentada e casos práticos**. Editora Juruá, 2020.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Prevenção e Combate ao Assédio: Práticas e Modelo para Implantação**. Brasília, 2022. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/prevencao-e-combate-ao-assedio-praticas-e-modelo-para-implantacao.htm

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare - por um ambiente de trabalho mais positivo**. Brasília, 2020.

Esta cartilha é uma produção da Corregedoria da Agência Nacional de Vigilância Sanitária

Corregedoria da ANVISA

ISBN: 978-65-89701-30-9

ANVISA
Agência Nacional de Vigilância Sanitária