

9ª EDIÇÃO DO CORREGEDORIA EM PAUTA



Conselho Administrativo
de Defesa Econômica



AMBIENTES SEGUROS COMEÇAM COM RESPEITO

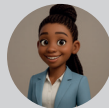
Criar um ambiente de trabalho saudável exige que todos compreendam situações que possam favorecer o surgimento de assédio ou da discriminação. Isso inclui saber identificar cenários que propiciem essas violações, entender como buscar apoio ao reconhecê-las e garantir que, quando já tiverem ocorrido, as pessoas se sintam seguras para denunciar o ocorrido, possibilitando uma apuração justa pela Corregedoria.

Em alusão ao mês de combate ao assédio e à discriminação, nesta edição do Corregedoria em Pauta iremos mostrar quais condutas podem ser consideradas violências no ambiente de trabalho e quais não são, como identificar esses desvios de conduta, como essas condutas podem ter desdobramentos disciplinares e como denunciar essas situações à Corregedoria, em cinco cards, com o objetivo de ampliar o conhecimento do Time Cade sobre a temática.

A elaboração desta edição contou com conceitos apresentados no **Guia Lilás – Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal, elaborado pela Controladoria-Geral da União (versão novembro/2024).**



1- O que são violências no ambiente de trabalho?



Violências no ambiente de trabalho ameaçam o direito de toda pessoa que trabalha na Administração Pública ter um ambiente de trabalho saudável e violam princípios, como a dignidade da pessoa humana e a moralidade administrativa no serviço público.

O assédio, a violência no ambiente de trabalho mais conhecida, é qualquer comportamento que viola a dignidade de alguém no ambiente de trabalho, ainda que sem intenção explícita, podendo ser:

- **Assédio moral:** condutas repetidas que humilham, constrangem ou isolam a pessoa, tendo como exemplo gritos, exposição ao ridículo, metas impossíveis, dentre outras;

- **Assédio Sexual:** condutas de natureza sexual sem consentimento, como por exemplo convites insistentes, comentários de conotação sexual, toques, dentre outros.

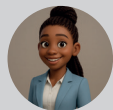
Existem ainda outros tipos de violência no ambiente de trabalho, abaixo exemplificados, que são tão prejudiciais ao convívio laboral quanto o assédio.

- **Discriminação:** tratamento desigual por conta de gênero, raça, orientação sexual, idade, dentre outros fatores;

- **Microagressões:** comentários e comportamentos sutis, mas recorrentes, que desvalorizam, desrespeitam ou diminuem a dignidade de uma pessoa, como interrupções constantes, questionamentos sobre o julgamento de alguém, comentários sobre o estado emocional ou de saúde mental, dentre outros;

- **Perseguição (ou stalking):** perseguir alguém, repetidamente e por qualquer meio, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua capacidade de ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade.

2 - O que não são violências no ambiente de trabalho?



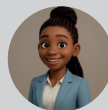
Nem todo conflito no trabalho se reveste de gravidade suficiente para ser considerado uma violência no ambiente laboral. Conflitos podem ser resolvidos por mediação e diálogo. Mas atenção: se houver humilhação, repetição, abuso de poder ou constrangimento, o conflito pode ser descaracterizado e se tornar mais grave, como um episódio de assédio ou discriminação.

Situações como as exemplificadas abaixo, em regra, não configuram violência no ambiente de trabalho.

- Cobranças de trabalho firmes, demandadas com respeito;
- Avaliação de desempenho transparente;
- Feedback profissional adequado;
- Discutir realocações ou mudanças significativas na estrutura funcional da organização; e
- Divergências pontuais de opinião.



3 - Como identificar situações de violência no ambiente de trabalho?



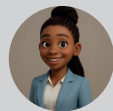
Como forma de reconhecer uma situação de violência no ambiente de trabalho, em qualquer de seus tipos, é necessário ter em mente que esses episódios expõem a pessoa a humilhações, intimidações, constrangimento, menosprezo recorrentes, causando sofrimento psíquico ou físico, que interfere negativamente na vida pessoal e profissional da vítima, assim como afeta o ambiente de trabalho.

Alguns exemplos dessas situações são:

- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas; e
- Ignorar a presença da pessoa.



4 - Como condutas que representem violências no ambiente de trabalho podem ter reflexos na Corregedoria?



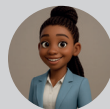
A pessoa que pratica violência no ambiente de trabalho, em qualquer de seus tipos, pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa, por infração disciplinar; quanto na esfera penal, pelos crimes tipificados no Código Penal e nas legislações especiais; e na esfera cível, por danos morais e materiais.

A Corregedoria, enquanto responsável pela apuração em âmbito administrativo-disciplinar, tem o dever de apurar as denúncias recepcionadas. Condutas assediadoras, discriminatórias e persecutórias, por exemplo, podem representar afronta ao disposto na Lei nº 8.112/90, como aos deveres do servidor público de ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade, dispostos nos arts. 116, inciso II, IV, IX e XI, respectivamente.

Em maior grau de gravidade, tais condutas também podem configurar transgressões de proibições aos servidores públicos, como o valimento do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (inciso IX do Art. 117), além de que a incontinência pública e conduta escandalosa na repartição, passíveis de demissão.



5 - Como denunciar situações de violências no ambiente de trabalho à Corregedoria?



Caso tenha vivenciado ou presenciado alguma situação de assédio ou de discriminação, registre o ocorrido, descrevendo detalhadamente os fatos (o que aconteceu, como aconteceu, com que frequência aconteceu) e os impactos sofridos (emocionais, profissionais, físicos, dentre outros), anotando data, local e pessoas envolvidas (autor, vítima e possíveis testemunhas), e guardando possíveis provas disponíveis, como mensagens, trocas de e-mails e documentos.

Em posse desse conjunto de informações, procure o canal oficial de denúncias do Governo Federal, o Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/v2/>) e formalize a denúncia, que pode ser identificada ou anônima.

Após o recebimento e tratamento da denúncia pela Ouvidoria, a Corregedoria do Cade entra em ação, conferindo celeridade na apuração e realização de juízo de admissibilidade do relato, em respeito à situação das vítimas, à preservação dos elementos probatórios e como compromisso com a integridade do Cade.

Para maiores informações, a Corregedoria do Cade coloca-se à disposição para prestar esclarecimentos e recomenda a leitura do Guia Lilás - Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal, elaborado pela Controladoria-Geral da União.



