



Prevenção e Enfrentamento

Assédio moral, assédio sexual e discriminação.



Receita Federal

SECRETARIA ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

Secretário Especial da Receita Federal do Brasil

Robinson Sakiyama Barreirinhas

Secretária Adjunta da Receita Federal do Brasil

Adriana Gomes Rêgo

Comissão de Ética da RFB

Titulares

José Ribamar Pontes (Presidente)

Ana Emília Baracuhy Cavalcanti

Kátia Vanessa Gomes Goursand

Suplentes

Lucena Lima

Diego Oliveira Lima

Luciano Barboza Reinbold

Secretária-Executiva

Cristiane Patrícia de Oliveira Carvalho

Equipe Técnica

José Ribamar Pontes (Presidente)

Ana Emília Baracuhy Cavalcanti

Cristiane Patrícia de Oliveira Carvalho

Participação Especial

Hayane Kraytch da Silva Ferreira

Edição e Diagramação

Lucas Morais Aita

Parcerias

Comissão da Mulher, da Equidade, da Diversidade e da Inclusão – CMEDI

Comissão Executiva do Programa de Integridade – CEPI

Corregedoria da Receita Federal do Brasil – Coger

agosto - 2024

Sumário

1.	Apresentação	4
2.	Assédio Moral	5
2.1.	O que é assédio moral	5
2.2.	Como ocorre	5
2.3.	Assédio moral e gênero	6
2.4.	Exemplos de situações que podem caracterizar o assédio moral.....	6
2.5.	Consequências do assédio moral.....	7
2.6.	O que não é assédio moral	7
3.	O que é discriminação	9
4.	Discriminação e assédio moral	10
5.	Assédio Sexual	11
5.1.	O que é assédio sexual.....	11
5.2.	Como ocorre	11
5.3.	Exemplos de situações que podem caracterizar o assédio sexual	11
6.	O que fazer diante de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação? ...	12
7.	O papel da liderança	13
8.	Estratégias de prevenção e enfrentamento	14
9.	Canais de denúncia e acolhimento	15
10.	Pesquisa sobre Assédio Moral na RFB.....	16
11.	Referências Bibliográficas	17

1. Apresentação

O assédio e a discriminação, em todas as suas modalidades, não são um fenômeno recente e o combate à sua prática passa pelo conhecimento e conscientização sobre quais condutas são adequadas ou não no ambiente de trabalho.

Esta Cartilha tem por objetivo ser um instrumento de apoio para a prevenção e enfrentamento de comportamentos indesejáveis e inaceitáveis que afetem a honra, a dignidade e a saúde das pessoas que trabalham e prestam serviços na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, ou que com ela se relacionam, com vistas a promover um ambiente organizacional harmonioso, saudável, íntegro e seguro.

Nela se buscará demonstrar o impacto que o assédio causa no ambiente de trabalho, na vida pessoal e profissional de quem é assediado, por meio de definições, reflexões e informações de como ele ocorre, suas causas e consequências e o que fazer diante de tais situações.

É preciso falar sobre assédio e discriminação, disseminar informações, criar espaços para debate, orientação e acolhimento, refletir sobre as próprias ações e comportamentos, e colocar em prática as orientações para assegurar um ambiente de trabalho humanizado e empático, fortalecendo o padrão ético de conduta na Receita Federal.

A informação é a principal maneira de evitar e combater todas as formas de assédio e discriminação!

José Ribamar Pontes
Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil
Presidente da Comissão de Ética



2. Assédio Moral

2.1. O que é assédio moral

O assédio moral consiste em toda e qualquer conduta abusiva, frequente e repetitiva, por meio de palavras, gestos, atos ou de forma escrita, que expõe a pessoa ou um grupo a situações constrangedoras e humilhantes, que podem causar danos à dignidade e integridade física e psíquica da vítima e que degradam as condições do ambiente de trabalho, podendo interferir negativamente na sua vida pessoal e profissional.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- habitualidade (repetição)
- tempo prolongado (frequente)
- direcionalidade (dirigida a uma pessoa ou grupo determinado).

No âmbito do serviço público, o assédio surge através de condutas recorrentes do agente público, que inconscientemente ou propositadamente excede os limites de suas funções, por meio de ações diretas (provocações, ofensas, injúrias, constrangimentos em público, gritos) e indiretas (disseminação de fofocas, intrigas, boatos, isolamento, exclusão ou recusa na comunicação), intencionando atingir a dignidade, o orgulho, a evolução e o crescimento profissional, desestruturar emocionalmente outro agente público, causando sério desequilíbrio à atmosfera do ambiente laboral.

Importante frisar que se entende por ambiente laboral não apenas o espaço físico no qual o órgão funciona, mas todo ambiente que se constitui a partir das relações laborais, seja em teletrabalho, deslocamento, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho, nos ambientes virtuais, entre outros.

2.2. Como ocorre

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

VERTICAL: Praticado por pessoa em posição hierárquica superior ou inferior à vítima.

- **Descendente**: é o mais comum, praticado do superior para o subordinado. Em geral, quem comete o abuso é o chefe direto do servidor ou empregado ou alguém com ascendência sobre ele.
- **Ascendente**: apesar de mais raro, o assédio pode se dar também no sentido inverso, com um ou mais subordinado(s) ofensor(es), que deve(m) ser do mesmo grupo de subordinação do agente ofendido. Pode ocorrer, por exemplo, pelo sistemático erro proposital nas tarefas que lhe são atribuídas pelo chefe, com a intenção deliberada de prejudicar a carreira do administrador.

HORIZONTAL: Praticado entre pessoas sem relação de subordinação, ou seja, entre colegas de mesma posição hierárquica. De mais difícil caracterização, o assédio horizontal ocorre entre os pares quando, por exemplo, uma equipe de trabalho decide provocar e isolar determinado membro do grupo.

MISTO: Praticado tanto pelos colegas de trabalho entre os quais não há relação de subordinação, quanto pelo superior em razão de ação e até da omissão da chefia ou superior hierárquico.

2.3. Assédio moral e gênero

O assédio moral pode se manifestar de maneiras diferentes no que se refere ao gênero. Tal fato decorre de componentes culturais que podem ser explicados sociologicamente como machismo e misoginia. Em relação às mulheres, pode ocorrer na forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca da aparência física ou do vestuário, interrupção ou invalidação da fala, desmerecimento do conhecimento feminino, subestimando sua inteligência ou capacidade (*mansplaining*). Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários inapropriados sobre a virilidade, orientação sexual, a capacidade de trabalho e de ser o provedor da família.

2.4. Exemplos de situações que podem caracterizar o assédio moral

EM CARÁTER GERAL	ASSOCIADAS AO GÊNERO FEMININO
<ul style="list-style-type: none"> • Desqualificação ou críticas em público • Isolamento ou inatividade forçada • Ameaças explícitas ou veladas • Separação do servidor dos demais membros da equipe • Atribuição de tarefas inúteis ou degradantes • Exploração de fragilidades psíquicas e físicas • Limitação ou proibição de qualquer inovação ou iniciativa do servidor • Interrupção constante do servidor durante a execução de suas tarefas • Divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta ou pública • Agressões verbais ou através de gestos • Ausência de serviço ou atribuição de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas • Controle de tempo no banheiro ou no intervalo do lanche e almoço • Insinuações desdenhosas para desqualificar o servidor • Descrédito diante de colegas, superiores ou subordinados • Divulgação pública de detalhes íntimos • Instruções confusas a fim de dificultar o desempenho de tarefas • Solicitação de trabalhos urgentes, sem necessidade • Imposição de horários injustificáveis • Restrição do desenvolvimento profissional • Disseminação de boatos maldosos, ou mesmo criticar a vida privada, preferências pessoais e convicções • Críticas ou brincadeiras inapropriadas sobre particularidades físicas, emocionais ou sexuais 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher • Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher • Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento • Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho, sem motivações • Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas • Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho • Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem • Dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação • Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado • Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas • Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento • Proferir piadas, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista

2.5. Consequências do assédio moral

A prática de assédio traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e para a organização:

INDIVÍDUO	ORGANIZAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Dores generalizadas • Palpitações • Distúrbios digestivos • Dores de cabeça • Fadiga crônica • Hipertensão arterial (pressão alta) • Insônia e alteração do sono • Irritabilidade • Crises de choro • Abandono de relações pessoais • Problemas familiares • Perda da autoestima • Isolamento • Depressão • Síndrome do pânico • Estresse • Esgotamento físico e emocional • Perda do significado do trabalho • Suicídio 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução da produtividade • Rotatividade de pessoas • Aumento de erros, falhas e acidentes • Absenteísmo (faltas) • Licenças médicas • Deterioração do clima organizacional • Ambiente de desconfiança, conflito, hostilidade e ressentimento • Imagem negativa da organização

2.6. O que não é assédio moral

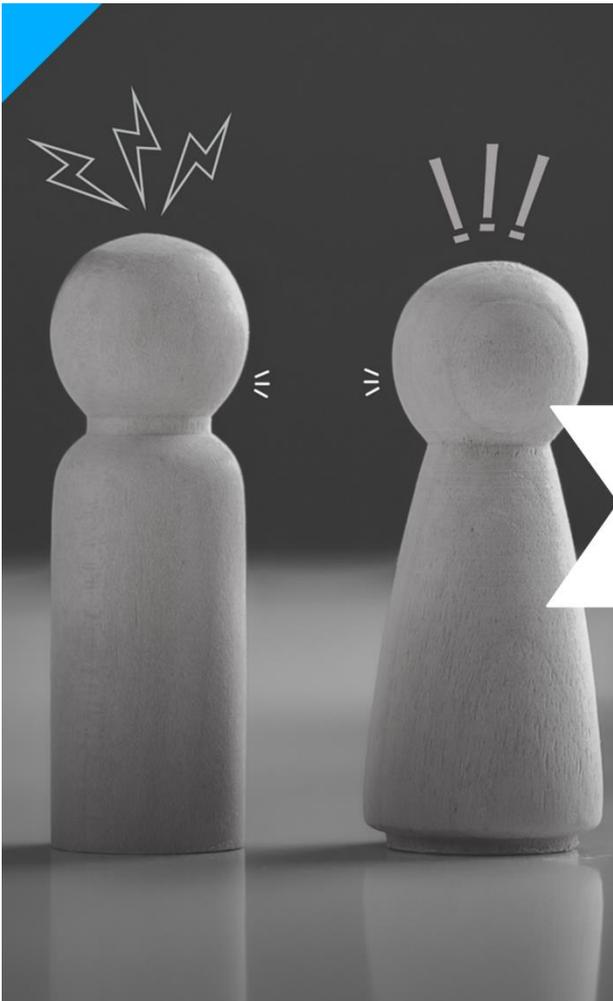
Atos de gestão

Atribuir tarefas, cobrar metas, transferir servidor de unidade no interesse da administração, destituir de funções comissionadas, realizar avaliações de desempenho, desde que feitas de forma profissional, respeitosa e sem constrangimentos públicos, não caracterizam assédio moral.

Gestão de conflitos

É importante diferenciar conflitos pontuais e esporádicos, mesmo que com superiores, de situações que configuram assédio moral. Divergências de trabalho, quando abordadas com civilidade e comunicação não violenta, não caracterizam assédio. No entanto, se tais conflitos não forem gerenciados adequadamente, podem evoluir para comportamentos abusivos e antiéticos, configurando assédio moral.

CONFLITOS	ASSÉDIO MORAL
<ul style="list-style-type: none"> • Confrontos e divergências são ocasionais • As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras • Profissionais envolvidos têm consciência da divergência • Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes • Não altera permanentemente o clima organizacional • Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico • Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente • Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado 	<ul style="list-style-type: none"> • Práticas aéticas duradouras e frequentes • Agressões podem ser difusas e implícitas • Interação confusa e indefinida • Nega-se a existência do assédio • Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo • Clima organizacional conturbado • Pode haver recusa à interação, isolamento • Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração • O assediado pode ser o único alvo ou um grupo pode ser o alvo

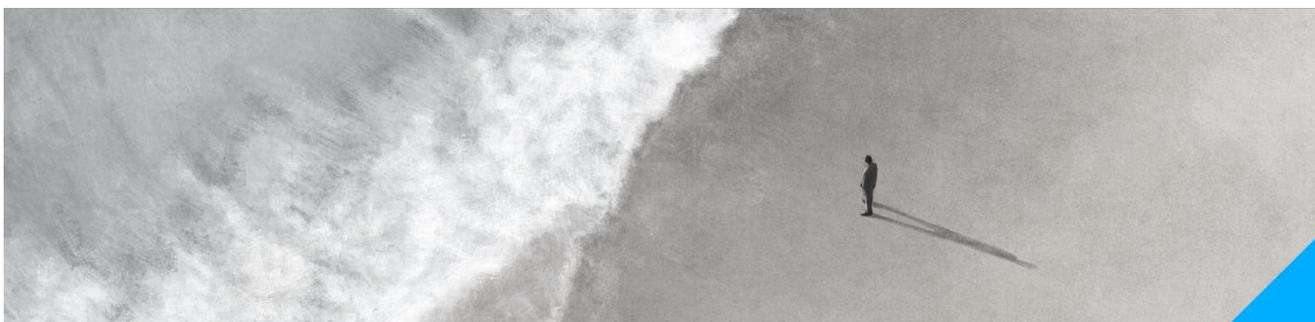
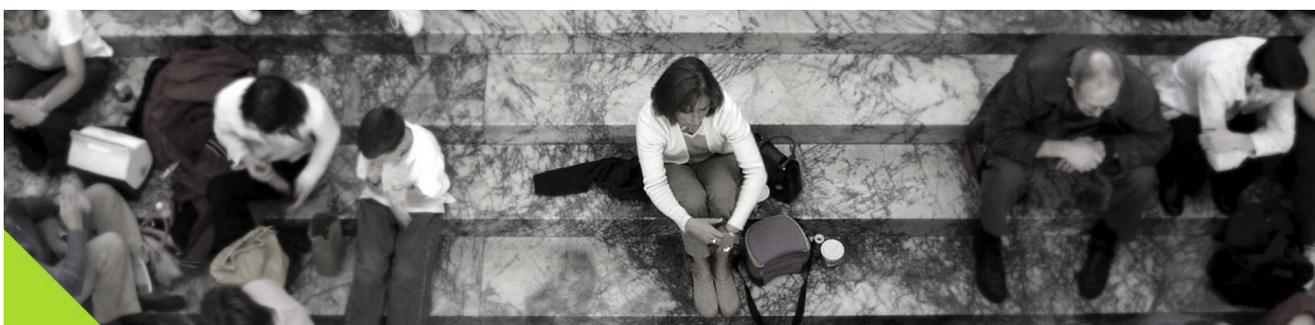


3. O que é discriminação

A discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como “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 matéria de emprego ou profissão.”

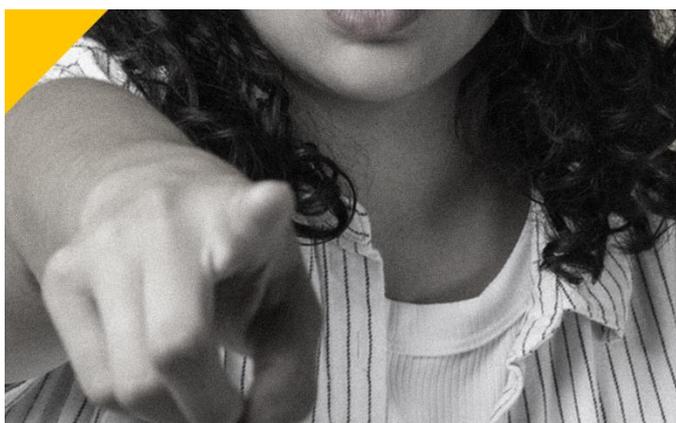
A discriminação pode ser expressa de várias maneiras, como tratamento injusto, exclusão social, estereótipos negativos, piadas ofensivas, assédio e hostilidade interpessoal.

Independente de sanção na esfera penal, como no caso do racismo e injúria racial, todas as condutas discriminatórias são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar sendo de responsabilidade do órgão apurar as denúncias de forma célere, bem como orientar e dar suporte às vítimas.



4. Discriminação e assédio moral

O assédio moral pode ser motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo, gordofobia, misoginia e LGBTfobia. Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos. O assédio moral se configura pela habitualidade e repetição dos atos, enquanto a discriminação prescinde desses elementos, bastando um único ato de distinção, exclusão ou preferência. O assédio moral pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória, mas independente da configuração, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.



5. Assédio Sexual

5.1. O que é assédio sexual

Assédio sexual é crime definido no Código Penal, art. 216-A, como “ato de 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”.

5.2. Como ocorre

Para configurar crime de assédio sexual é necessária a relação de subordinação, ou seja, o ato é cometido por um chefe ou gestor hierarquicamente superior contra subordinado. Quando os atos são praticados entre colegas, ou seja, sem ausência de hierarquia, configura-se o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A.

Diferente do assédio moral, o assédio sexual independe da repetição do ato, bastando um único ato de teor sexual não consentido para sua configuração.

Importante destacar que NÃO é necessário o contato físico para caracterizar assédio sexual, e o silêncio da vítima e a ausência de ato de resistência NÃO indicam consentimento, pois o constrangimento e a intimidação podem inibir uma reação imediata.

5.3. Exemplos de situações que podem caracterizar o assédio sexual

- Contato físico não desejado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços
- Solicitação de favores sexuais
- Conversas indesejáveis sobre sexo
- Convites impertinentes
- Pressão para participar de “encontros” e saídas
- Exibicionismo
- Criação de um ambiente pornográfico
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual
- Gestos obscenos, assovios, olhares e importunações libidinosas
- Promessas de tratamento diferenciado
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego
- Palavras faladas ou escritas como envio de mensagens, de cunho sexual
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero

Não é assédio sexual:

- Elogios pontuais sem cunho sexual
- Paqueras e flertes correspondidos

Atenção

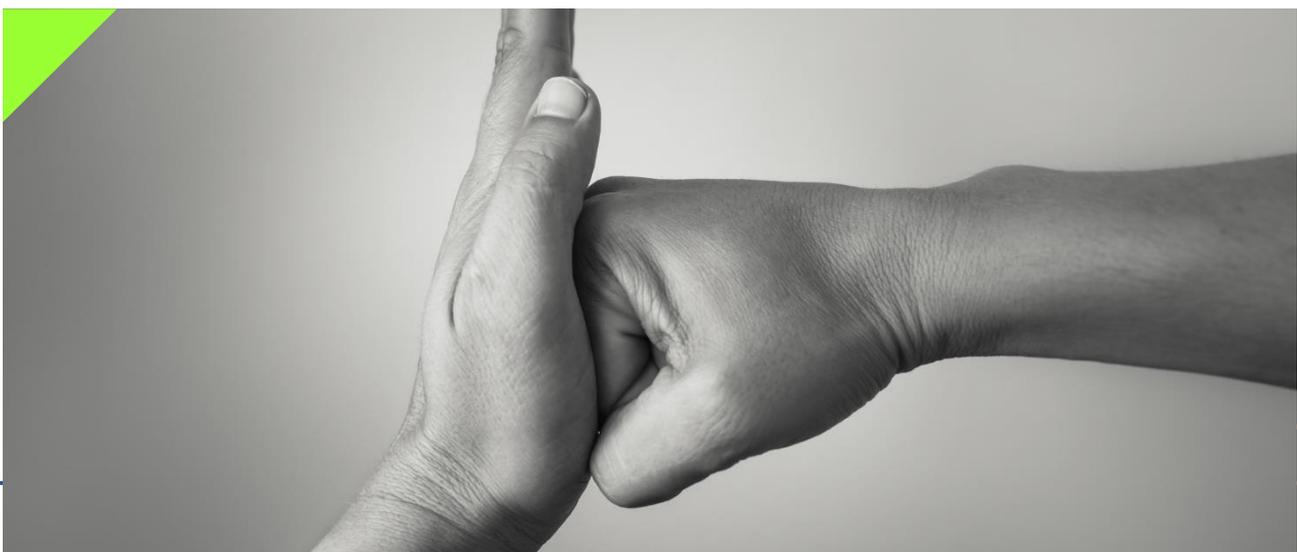
A percepção individual importa: o que uma pessoa considera assédio pode não ser para outra. É crucial respeitar os limites e o conforto de cada indivíduo.

A comunicação aberta é essencial: se você se sentir desconfortável com algo, fale abertamente e com assertividade para a pessoa em questão.

6. O que fazer diante de situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação?

Diante de uma situação de assédio moral, sexual ou discriminação, recomendam-se posturas e ações específicas da vítima e da organização.

VÍTIMA	ORGANIZAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Resistir e manifestar claramente o incômodo • Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do assediador e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e descrição dos fatos • Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes, mensagens e documentos se existentes, por meio dos quais se evidencia o assédio • Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do assediador • Evitar conversar e permanecer sozinho sem testemunhas com o assediador • Procurar os canais institucionais para solução do problema para denúncia/ representação e apoio • Buscar atendimento psicológico profissional para cuidar da saúde psicoemocional • Buscar apoio com amigos e familiares e serviço de acolhimento como Espaço da Fala 	<ul style="list-style-type: none"> • Formar e informar servidores, empregados e estagiários sobre assédio moral, sexual e discriminação e sobre formas de prevenção e de responsabilização • Acolher a vítima e prestar apoio realizando os encaminhamentos necessários com indicação dos serviços disponíveis de apoio • Apurar com isenção os fatos relatados na denúncia • Dar encaminhamento célere à denúncia • Definir as sanções a serem aplicadas ao assediador, quando necessário • Garantir sigilo em qualquer denúncia ou suspeita para que todos os casos sejam tratados em caráter reservado, até o estabelecimento das responsabilidades • Realizar acompanhamento e avaliação constante das ações que deverão ser monitoradas e avaliadas ao longo do tempo, investigando periodicamente a ocorrência de práticas abusivas na instituição



7. O papel da liderança

Quem coordena, supervisiona ou chefia outros agentes públicos tem um papel de grande relevância, que transcende a mera coordenação, supervisão ou chefia. É atribuição das lideranças prevenir e coibir práticas de assédio e discriminação, e promover acolhimento e orientação para a vítima.

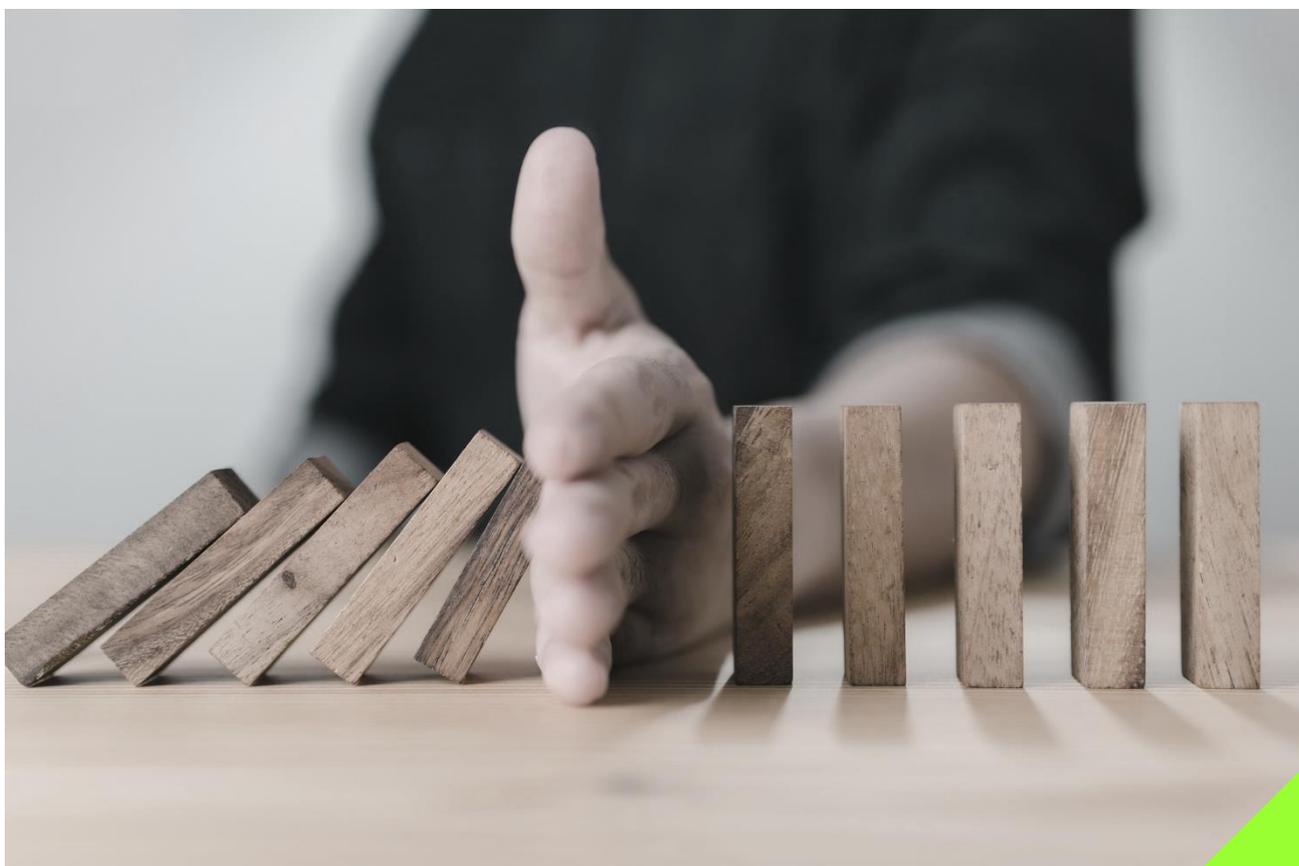
As lideranças precisam estar preparadas para tratar questões individuais com discrição, buscar resolver situações de conflito tão logo se iniciem, incentivando o diálogo, a participação dos agentes públicos e o comprometimento com as soluções acordadas. Essa abordagem proativa evita que situações de conflito se intensifiquem e evoluam para casos de assédio ou discriminação.



8. Estratégias de prevenção e enfrentamento

Existem várias formas de prevenir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no trabalho, mas a principal é informar-se e reconhecer que o problema existe.

- Promoção de um ambiente laboral solidário, participativo e de diálogo.
- Educação e Comunicação – Informar e sensibilizar todos sobre os temas de assédio moral, sexual e discriminação no trabalho pelo seu amplo debate e divulgação, tanto nas ações de desenvolvimento e capacitação, quanto através de palestras e material impresso, tais como cartilhas, folders, cartazes e Código de Ética do servidor.
- Formação de especialistas internos por meio de treinamento acompanhado de dossiê pedagógico que inclua pesquisas atualizadas sobre assédio moral, sexual e discriminação assim como a criação de um grupo permanente de discussão sobre as temáticas e questões que as influenciam.



9. Canais de denúncia e acolhimento

Conheça os canais de atendimento para apresentação de denúncias ou orientação e acolhimento sobre situações que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho.

A atuação dos canais de atendimento é resguardada pelo sigilo profissional e está disponível para todos os agentes públicos em exercício na RFB (servidores, empregados públicos, estagiários, terceirizados).

COMISSÃO DE ÉTICA - CE-RFB

Atua como instância consultiva dos servidores e promove a apuração de denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas. O encaminhamento de representações e denúncias sobre situações de assédio e discriminação para a Comissão de Ética deverá ser formalizado por escrito. A identificação do representante/denunciante não é obrigatória, mas deve conter a descrição do fato que transgredir o código de conduta ética, a indicação da autoria e apresentação dos elementos de prova.

Contato: comissaodeetica@rfb.gov.br

CORREGEDORIA - COGER

Compete à Corregedoria gerenciar e executar as atividades de investigação disciplinar, e demais atividades de correção, examinar denúncias, representações e demais expedientes que tratem de irregularidades funcionais e promover sua apuração, com possibilidade de instauração de sindicância ou PAD, atendidos os requisitos legais, assegurando ampla defesa ao acusado, bem como promover sua devida responsabilização, se comprovadas as condutas de assédio moral, assédio sexual ou discriminatória e sua autoria.

O encaminhamento de comunicações sobre irregularidades funcionais deverá ser feito por meio de envio de mensagem eletrônica para a caixa corporativa ou envio de processo/dossiê para a triagem da Coger no e-processo.

Contato: diaco.df.coger@rfb.gov.br

OUVIDORIA

Desempenha um papel estratégico como canal de diálogo da sociedade com a Instituição, por meio do FalaBR que é uma plataforma integrada de Ouvidoria que funciona como mecanismo para recepção de manifestações, incluindo denúncias sobre possíveis situações que relatam potenciais ocorrências de assédio moral, sexual e discriminação. O papel estratégico da Ouvidoria decorre das relações comunicacionais que mantém com os diferentes públicos que interagem com a RFB, o que possibilita o aperfeiçoamento da governança e a promoção de uma cultura de integridade institucional.

Plataforma FalaBr: [Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação \(cgu.gov.br\)](http://Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (cgu.gov.br))

ESPAÇO DA FALA

Disponibiliza os serviços de acolhimento psicossocial individual, do tipo presencial ou virtual, por meio de servidores que compõem a rede nacional de acolhedores psicossociais, devidamente capacitados para atuarem como acolhedores psicossociais e comprometidos com a discrição e o sigilo necessários para um ambiente e clima emocionalmente seguro.

Contato para acolhimento individual: espacodafala.cogep@rfb.gov.br

CANAL FALA MULHER

Trata-se de um canal de denúncias de assédio sexual instituído pela Política para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio sexual no âmbito da RFB e implementado pela Comissão da Mulher, da Equidade, da Diversidade e da Inclusão-CMEDI. O Canal Fala Mulher tem por objetivo oferecer acolhimento respeitoso e sigiloso para o/a denunciante e sendo da vontade e interesse do denunciante, cabe ao acolhedor psicossocial auxiliar no registro e encaminhamento de sua apuração para a Corregedoria da RFB, bem como acompanhar o denunciante, primando por seu bem-estar, mesmo após a formalização da denúncia, sugerindo encaminhamentos aos serviços de saúde e social, se necessário, bem como o encaminhamento para apuração pela Comissão de Ética da RFB e Corregedoria da Receita Federal.

Contato: falamulher.cogep@rfb.gov.br

10. Pesquisa sobre Assédio Moral na RFB

Entre agosto e outubro de 2022, um estudo realizado pela servidora e pesquisadora Hayane K. S. Ferreira, mestranda da Universidade Federal da Bahia - UFBA, mapeou a ocorrência de assédio moral na RFB. Através do Questionário de Atos Negativos (QAN), validado por Marciel e Gonçalves (2008), 1.296 agentes públicos da RFB responderam sobre comportamentos assediosos no trabalho e se vivenciaram tais atos nos últimos seis meses.

Período de Coleta de Dados: 28 de agosto a 28 de outubro de 2022

Responsável: Hayane K. S. Ferreira, pesquisadora e mestranda da UFBA

Instrumento: Questionário de Atos Negativos (QAN) validado por Marciel e Gonçalves (2008), que consiste em 22 questões relativas a comportamentos assediosos no trabalho, respondidas dentro de uma escala Likert de cinco pontos.

Participantes: 1.296 agentes públicos da RFB

Objetivo: Mapear a ocorrência de assédio moral na RFB

Metodologia:

- Questionamento sobre a frequência de atos negativos diretos (agressão verbal, ofensas) e indiretos (isolamento social, difamação, pressão) nos últimos seis meses, com aplicação do QAN, composto por 22 questões sobre comportamentos assediosos no trabalho, respondidas em uma escala Likert de 5 pontos: (1 - nunca, 2 - de vez em quando, 3 - mensalmente, 4 - semanalmente e 5 - diariamente).
- Apresentação de uma definição de assédio moral e questionamento direto sobre ter sofrido ou não assédio (opções: "Não", "Sim, muito raramente", "Sim, De vez em quando", "Sim, várias vezes por semana" e "Sim, quase diariamente").
- Coleta de dados socioeconômicos e socioprofissionais (gênero, idade, escolaridade, cargo, tempo de trabalho, área de atuação) para caracterizar a amostra.

Resultados:

- 17,36% dos participantes (225 pessoas) responderam ter sofrido assédio moral de alguma forma.

- Relataram ter vivenciado pelo menos um dos 22 atos negativos de assédio com frequência:
 - semanal ou diária: 23,45% da amostra (304 pessoas)
 - mensal: 30,24% da amostra (392 pessoas)
- Diferenças estatísticas significativas foram encontradas em relação a:
 - **Cargo:** Terceirizados e administrativos apresentaram os maiores índices de assédio.
 - **Estado civil:** Pessoas solteiras relataram mais casos de assédio.
 - **Escolaridade:** Indivíduos com ensino fundamental, seguidas de pessoas cursando o nível superior, apresentaram maior prevalência de assédio moral.
 - **Chefia:** Pessoas que não ocupam cargos de chefia são as mais assediadas moralmente.

Observações Adicionais:

- O assédio moral atingiu todas as faixas etárias dos participantes.
- Os resultados corroboram a relação entre assédio moral e a vulnerabilidade de determinados grupos dentro da organização.

11. Referências Bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm

Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código penal. Art. 216-A. Assédio sexual. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm

Lei Federal nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716compilado.htm

Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853compilado.htm

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm

Lei Federal nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm

Lei Federal nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm

Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

Lei Federal nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm (consulta em 26 de julho de 2024)

(O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu que atos ofensivos praticados contra pessoas da comunidade LGBTQIAPN+ podem ser enquadrados como injúria racial. A decisão foi tomada na sessão virtual concluída em 21/8/2023, no julgamento de recurso (embargos de declaração) apresentado pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT) contra acórdão no Mandado de Injunção (MI) 4733.) Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4239576> (consulta em 26 de julho de 2024)

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. 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. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm (consulta em 26 de julho de 2024)

Decreto nº 1.171, de 22 junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm (consulta em 26 de julho de 2024)

Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm (consulta em 26 de julho de 2024)

PARECER nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU. Ementa: Direito administrativo. Processo administrativo disciplinar. Programa de auxílio à prevenção e de combate ao assédio sexual nas autarquias e fundações públicas federais da Procuradoria-Geral Federal. Uniformização de atuação e entendimento no âmbito da Procuradoria-Geral Federal como medida de segurança jurídica. Disponível em:

[Parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicodoassedioparafinsdaresponsabilidade/disciplinar.pdf](https://www.gov.br/parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicodoassedioparafinsdaresponsabilidade/disciplinar.pdf) (www.gov.br) (consulta em 26 de julho de 2024)

Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima segunda sessão, em 25 de junho de 1958; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964; entrada em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, em 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho em 26 de novembro de 1965; e promulgada em 19 de janeiro de 1968). Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28 (consulta em 26 de julho de 2024)

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023.

Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176> (consulta em 26 de julho de 2024)

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo.

<https://www.tst.jus.br/web/guest/materiais-educativos> (consulta em 26 de julho de 2024)

Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016. 28 p. il. em:

<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio> (consulta em 26 de julho de 2024)

Código de Conduta dos Agentes Públicos em Exercício na Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. 2013.

Disponível em:

<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/arquivos-e-imagens/codigodeconduta> (consulta em 26 de julho de 2024)

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003. Ministério da Economia. Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Código de Conduta da RFB. – Brasília.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. Aletheia, Canoas, nº 22, p. 101-108, dez. 2005

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-Estar No Trabalho: Redefinindo O Assédio Moral. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do poder judiciário. Assédio moral, sexual e discriminação. 2021 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. acessos em 20 set.2023. (consulta em 26 de julho de 2024)

Prevenção e Enfrentamento

**Assédio moral, assédio sexual
e discriminação.**

Receita Federal



Prevenção e Enfrentamento

Assédio moral, assédio sexual e discriminação.



Material desenvolvido pela Comissão de Ética
da Receita Federal do Brasil



Receita Federal