CODEVASF

Cartilha da Codevasf de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

Sumário

3. Introdução

4. Por que estamos falando desse assunto?

7. O que é Assédio Moral?

10. O que é Assédio Sexual?

12. O que é discriminação?

13. Consequências do assédio e discriminação

14. Potenciais medidas a serem adotadas pela vítima

17. Como denunciar?

19. Orientações para o denunciante

22. Sugestão de materiais

Introdução

Esta cartilha tem o objetivo de prevenir práticas de discriminação e de assédio moral e sexual na Codevasf, por meio da orientação sobre os conceitos envolvidos e as eventuais penalidades aplicáveis.

São condutas esperadas do agente público: a equidade, o respeito, o profissionalismo e a moralidade. Assim, é importante ressaltar aos empregados e colaboradores que determinadas condutas podem configurar assédio ou discriminação.

Se você passa por situações desconfortáveis e irregulares, esta cartilha pode te ajudar!

Algumas atitudes não são aceitáveis no ambiente de trabalho e pessoas que sofreram ou que sofrem com essas práticas podem procurar acolhimento e podem denunciar as situações para a Ouvidoria da Codevasf, ou para a Controladoria Geral da União, caso a denúncia seja referente à Alta Gestão. Nesta cartilha você vai saber mais sobre esse assunto.

Vale lembrar que promover a integridade no trabalho, prevenir discriminações e assédios é fundamental para um ambiente saudável e produtivo. Isso não compete apenas às unidades de Governança. É dever de cada colaborador contribuir com práticas de combate e prevenção destas situações. Para isso é importante que todos conheçam os conceitos e evitem atitudes e situações de discriminação e de assédio.

Por que estamos falando desse assunto?

A atuação da Administração Pública deve ser dirigida pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

No âmbito do trabalho, a prática de comportamentos outrora socialmente aceitos possuem evidências significativas em impactos organizacionais negativos. Dessa forma, não aceitar comportamentos de assédio e discriminações é a conduta que esperamos na Codevasf.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a violência e o assédio violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente.

O assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação consistem em violação de direitos humanos. Garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso é essencial para a saúde mental e física dos colaboradores.

Saiba Mais

Recentemente, o Governo Federal estabeleceu diretrizes sobre este assunto:

Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023 - instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

Guia Lilás - elaborado em 2023 pela Controladoria-Geral da União (CGU), com orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia nos casos de assédio e de discriminação na administração pública federal.

Decreto nº 12.122 de 30 de julho de 2024 - Instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Portaria MGI nº 6.719/2024 - Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Saiba Mais

Dentre as diretrizes sobre o assunto estabelecidas pelo Governo Federal, destacamos:

Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

Compromisso Institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Foco na Vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima.

O que é Assédio Moral?

Conduta que quando praticada expõe a vítima a situação humilhante e constrangedora. Esta conduta pode ocorrer por meio de gestos, comportamentos, palavras faladas ou escritas que ofendem a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica ou física.

A conduta pode acontecer por ações ou omissões e independe da intenção do autor.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinado, tanto por parte do chefe quanto por parte do subordinado.

Quando comprovado o assédio moral, a pena pode ser inclusive a demissão do empregado público, além de punições em outras esferas.

VOCÊ SABIA?

A prática do assédio moral poderá ser enquadrada como violação à honra, à imagem, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e à integridade física no ambiente de trabalho, nos termos do artigo 223-C da CLT.

É comportamento de Assédio Moral

- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Realizar controle ou vigilância excessivos ou desproporcionais; e
- Fornecer críticas ao trabalho de outrem de forma desarrazoada e/ou desrespeitosa.

Fique Ligado

Feedbacks são necessários nas relações de trabalho e devem ser fornecidos de forma construtiva. Quando houver necessidade de ajustes e correções, a abordagem deve concentrar-se no comportamento inadequado e não em características da pessoa. Também devem ser realizados de forma respeitosa.

Não é comportamento de Assédio Moral

- Cobrar deveres e obrigações;
- Fornecer feedbacks construtivos, em ambiente adequado.

Fique Ligado

No dia a dia das atividades profissionais, podem ocorrer divergências técnicas, conflitos de entendimentos e de pontos de vista entre colegas de trabalho e entre subordinados e chefias. Todavia, em todas as interações deve haver respeito, em observância ao valor estratégico da Codevasf de valorização dos colaboradores.

O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, praticada no ambiente de trabalho e considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pela conduta manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, sem o consentimento da pessoa assediada, provocando constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo (Guia Lilás).

Não é Assédio Sexual

- Investida sutil e respeitosa que, sendo recusada, não teve consequências na esfera profissional e pessoal da pessoa que recusou o flerte.

Fique Ligado

Além disso, outras condutas de natureza sexual devem ser evitadas, pois podem ser objeto de punição ética ou correcional.

Mas o que seriam essas outras condutas de natureza sexual?

Condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.
(Portaria MGI nº 6.719/2024).

O que é Discriminação?

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e das liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública (Política de Equidade de Gênero, Raça e Valorização da Diversidade da Codevasf).

Consequências do Assédio e da Discriminação

Os comportamentos de discriminação e de assédio pioram a qualidade de vida no trabalho e podem auxiliar no desenvolvimento de sintomas que geram danos à saúde física e mental. O contexto prolongado de estresse pode corroborar com sintomas depressivos. Além disso, esse impacto no ambiente de trabalho prejudica a produtividade.

Potenciais medidas a serem adotadas pela vítima

Algumas atitudes são importantes para cessar o assédio ou discriminação e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Diga e repita, caso necessário, “NÃO” ao assediador;
- Evite permanecer sozinho(a) no mesmo local que o assediador;
- Anote, com detalhes, todas as abordagens sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Comunique aos superiores hierárquicos (caso esses não sejam os que realizam comportamentos de assédio);
- Procure a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato;
- Reúna provas, como bilhetes, e-mails, vídeos, mensagens em redes sociais, presentes;
- Busque apoio de familiares, amigos e colegas;
- Procure a Rede de Acolhimento da Codevasf.

Rede de acolhimento

Espaços responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas.

A Rede de Acolhimento da Codevasf é composta pelas:

- Unidades de Gestão de Pessoas - Equipe psicossocial;
- Unidade de Ouvidoria (Consad/OUV).

A vítima de assédio ou discriminação pode procurar qualquer um dos integrantes da rede de acolhimento da Codevasf. Esta Rede oferecerá ações de escuta e esclarecimentos de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na vítima.

A Rede de Acolhimento orientará a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a vítima ou testemunha de assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Quem pode denunciar?

I. Qualquer pessoa vítima de assédio ou discriminação no trabalho.

II. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

As denúncias podem ser feitas de forma identificada ou anônima.

Suportar assédio ou discriminação é adoecedor, você não precisa e não tem que passar por isso sozinho(a)! Busque ajuda, busque acolhimento e denuncie!

O denunciante identificado, seja ele vítima ou terceiro, está protegido pela legislação de proteção ao denunciante (Decreto nº 10.153/2019).

Se houver prática de retaliação ao denunciante, deverá ser registrada nova denúncia no Fala.BR, devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

Como Denunciar?

O denunciante deverá buscar atendimento na Ouvidoria, seja de forma presencial, por videoconferência agendada ou por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

Para denunciar, siga os seguintes passos:

1. Acesse o Fala.BR utilizando o login do Gov.br.
   Link **https://falabr.cgu.gov.br/web/home**
2. Selecione a opção “Ouvidoria Interna”;
3. Escolha a opção “Denúncia”;
4. Selecione o assunto conforme o caso: “assédio moral”, “assédio sexual” ou “discriminação”;
5. Escolha se vai enviar a denúncia com sua identificação ou de forma anônima;
6. Preencha os campos do formulário de denúncia com as informações sobre o fato. Apresente o máximo de informações possível.
7. Envie a denúncia para análise da ouvidoria.

Atenção

Apenas na denúncia identificada é possível receber resposta a respeito do seu encaminhamento para apuração ou sobre seu arquivamento.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios na Codevasf, por qualquer pessoa, deverão ser encaminhadas à unidade de Ouvidoria (Consad/OUV).

Orientações para o denunciante

Preferencialmente, forneça as seguintes informações ao denunciar um caso de assédio ou de discriminação:

- Identificação do autor do assédio/discriminação;
- Identificação da vítima;
- A descrição do ocorrido explicada de forma clara e contendo o maior detalhamento possível sobre os fatos;
- A(s) data(s) de acontecimento do(s) fato(s);
- O local de ocorrência do(s) fato(s);

Provas do assédio/discriminação - é possível anexar arquivos como fotos, vídeos e áudios no Fala.BR. Informações que podem auxiliar na apuração do caso: indicação das testemunhas que presenciaram as situações, prints (cópias) de mensagens enviadas por WhatsApp, Facebook e em outras redes sociais, cartas, bilhetes, e-mails, fotos, vídeos, áudios, entre outros.

Atenção

É muito importante que a vítima de assédio saiba que, provavelmente, será chamada para testemunhar os fatos ocorridos.

O errado ou a errada da história não é a vítima! A conduta irregular é do autor da discriminação ou do assédio!

Contatos Importantes

Ouvidora

Maria Amélia - 61 2028-4610

Analistas

Laudâmia - 61 2028-4433

Lívia Vítola - 61 2028-4453

Mikaelly - 61 2028-4480

Silvia - 61 2028-4664

ouvidoria@codevasf.gov.br

Sugestão de materiais

Decreto nº 12.122 de 30 de julho de 2024 - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024 - Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

Guia Lilás - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva (Guia Lilás)

Política de equidade de gênero, raça e valorização da diversidade na Codevasf. Deliberação 31 de 29 de maio de 2023.

instagram.com/codevasf

facebook.com/codevasf

linkedin.com/company/codevasf

twitter.com/codevasf

youtube.com/codevasfoficial