

Prevenir, detectar e corrigir desvios éticos e ilícitos no ambiente público é trabalho constante em favor de um ambiente saudável e harmônico.

Muito mais do que ter uma sala de cinema para os intervalos, ou poder levar o pet para o trabalho, um ambiente laboral ideal é aquele que garante tranquilidade e estímulos positivos a todos os colaboradores - seja ele o chefe ou o colega que senta ao nosso lado. Mas esse ambiente saudável não é a realidade para muitos brasileiros. Em média, a Justiça Trabalhista recebe, mensalmente, em todo o país, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral. Só em 2023, até o mês de agosto, o Tribunal Superior do Trabalho já contabilizava 12.438 novos pedidos de indenização por esse motivo. Os casos de assédio sexual no trabalho também preocupam. No Brasil são registrados cerca de 4,5 mil novos processos por ano.

Embora impactante, esses números podem ser ainda maiores, visto que muitos trabalhadores não denunciam por receio de represálias ou desconhecimento da situação que vivenciam. O que acende um alerta: como identificar, combater e denunciar esses assédios dentro da Administração Pública?

O primeiro passo é saber se a situação é tipificada como assédio. Segundo o Corregedor da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), Eguinalde Alves de Oliveira, a importunação pode ocorrer de forma abusiva, constrangedora, rotineira ou não. Podendo se manifestar de forma virtual ou presencial, por meio de perseguição, propostas inadequadas, declarações ou insistências.

Assédio moral e assédio sexual

O principal objetivo do assédio é desestabilizar emocionalmente a vítima. No caso do assédio moral, essa conduta abusiva pode ocorrer por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos e até mensagens que, de forma reiterada, acabam por abalar a dignidade ou integridade (psíquica ou física) do indivíduo. Como, por exemplo, passar demandas e tarefas além das que o funcionário consegue entregar, apenas com o intuito de deixá-lo abalado, sentindo-se incompetente. Ou, ainda, a situação inversa, deixá-lo, propositalmente, sem nenhuma atividade, para que se sinta inútil e desnecessário para a instituição.

São muitas as ações que configuram assédio moral no trabalho. Além das mencionadas, é possível observar essa situação quando o empregado é ignorado deliberadamente pela chefia ou colegas; quando boatos são espalhados com o mero intuito de manchar a sua reputação; ou, ainda, quando o trabalho entregue é repetidamente criticado ou contestado, sem justificativa; inclusive, se tal constrangimento ocorrer com gritos, xingamentos e/ou ameaças à sua integridade física.

Já o assédio sexual, é o ato de constranger alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, valendo-se, especialmente, de uma posição superior hierárquica, independentemente se a vítima é mulher ou homem. Uma das formas mais evidentes é o assédio por meio de chantagem. Ou seja, quando o ato de aceitar, ou recusar, a investida sexual afeta negativamente a vítima no ambiente de trabalho, inclusive podendo prejudicá-la com a perda de vantagens e promoções. Mas o assédio sexual não ocorre apenas pelo contato físico. Há, também,

o assédio por intimidação, quando a vítima é constrangida a condutas inapropriadas, como ser obrigada a expor intimidades sexuais; suportar brincadeiras maliciosas; e, até mesmo, práticas intimidatórias e hostis por parte do agressor.

O importante é lembrar que tanto o assédio moral, quanto o assédio sexual são crimes, com penas de multa, detenção e, no caso de agentes públicos, a possibilidade de perda do cargo. E que os abusos não são restritos à ação da chefia contra o empregado. Segundo entendimento da Justiça Trabalhista os assédios moral e sexual podem ocorrer de forma vertical descendente (do gestor para os subordinados); vertical ascendente (dos funcionários contra o chefe), ou horizontal (entre colegas de mesmo nível hierárquico).

Programa de Integridade PREVIC

Com o intuito de prevenir, detectar e corrigir desvios éticos, ilícitos administrativos, fraudes e corrupções no ambiente público, a Superintendência Nacional de Previdência Complementar criou, em 2018, o Programa de Integridade da PREVIC. Entre seus pilares, destaca-se a missão de promover, junto às unidades da autarquia, conceitos; normativos e práticas relacionadas à ética; à gestão de riscos de integridade; aos princípios e boas práticas de controle interno; assim como a atuação correcional no âmbito da Superintendência.

“O Programa de Integridade da PREVIC é bem amplo, abrangendo matérias diversas, que podem afetar diretamente o ambiente laboral na Administração Pública. Então, coibir condutas de assédio moral e sexual é uma pauta inerente que estamos sempre atentos. Mesmo com as implicações criminais, temos a preocupação que desvios como esses sejam levados, também, às esferas administrativas competentes, como a Correição e a Comissão de Ética”, explica Almir Noletto, responsável pelo Programa de Integridade da Superintendência.

Vale destacar que a PREVIC oferece diversos [canais de atendimento](#), que podem ser usados por servidores públicos e população em geral, para registros de denúncias, elogios e solicitação de informações referentes ao setor de previdência complementar.

Fonte: Previc, em 09.10.2023