

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

RELATÓRIO TEMÁTICO

**Denúncias de Assédio Moral
no Sistema de Ouvidorias
do Poder Executivo Federal (SisOuv)**

Brasília, julho de 2023

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 02, Lotes 530 a 560
Edifício Sohestre - Brasília - DF / CEP: 70610-420
cgu@cgu.gov.br

VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO

Ministro da Controladoria-Geral da União

VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA

Secretária-Executiva

CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA

Secretário-Executivo Adjunto

RONALD DA SILVA BALBE

Secretário Federal de Controle Interno

RICARDO WAGNER DE ARAÚJO

Corregedor-Geral da União

ANA TÚLIA MACEDO

Secretária Nacional de Acesso à Informação

ARIANA FRANCES CARVALHO DE SOUZA

Ouvidora-Geral da União

IZABELA MOREIRA CORREA

Secretária de Integridade Pública

MARCELO PONTES VIANNA

Secretário de Integridade Privada

EQUIPE TÉCNICA:

Daniel Antonini Ultra Soares (Relatoria)

REVISÃO:

Simone Gama Andrade

Laura Aparecida Biberg Corraleiro

Obra atualizada até agosto de 2023

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU

Grafismo da capa baseado em: <https://www.freepik.com>

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

Copyright © 2023 Controladoria-Geral da União



CONTEÚDO

- 1. Introdução 4
- 2. Objetivo e Escopo 5
- 3. Metodologia..... 6
- 4. Referências Teóricas e Normativas 7
 - 4.1. Classificação 8
 - 4.2. Referências Normativas 9
 - 4.3. Responsabilização 9
- 5. Informações sobre as denúncias de assédio moral registradas na Plataforma Fala.BR..... 10
- 6. Procedimentos de Ouvidoria no tratamento de denúncias de Assédio Moral 15
- 7. Conclusão..... 16

1. Introdução

A Ouvidoria Geral da União (OGU), no exercício das competências de órgão central do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal (SisOuv), tem como atribuição a realização de estudos, com vista à produção e à disseminação do conhecimento nos temas de sua competência.

Nesse contexto, a equipe da OGU elaborou o presente relatório, a partir da análise detalhada das denúncias registradas na Plataforma Fala.BR no exercício de 2022, relacionadas à temática de assédio moral.

2. Objetivo e Escopo

O presente trabalho tem como objetivo analisar informações gerais sobre os casos de assédio moral recebidos pelas unidades setoriais do SisOuv, por meio da Plataforma Fala.BR, durante o ano de 2022.

O trabalho realizado consistiu na análise de um total de 244 manifestações foram aplicadas indagações cujas respostas categorizadas permitiram a produção de informação sobre os eixos temáticos de interesse.

Em relação ao público-alvo deste estudo, o foco são as unidades setoriais do SisOuv, a quem o órgão central convida à reflexão e ao diálogo sobre o papel a ser desempenhado pelas Ouvidorias no tratamento de denúncias sobre o tema, bem como pessoas interessadas na temática do assédio moral no setor público.

3. Metodologia

Este estudo teve uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica sobre a temática de assédio moral, e quantitativa, analisando denúncias registradas entre 01/01/2022 e 31/12/2022 na Plataforma Fala.BR.

Com a finalidade de produzir informações sobre os casos de assédio moral e sobre os procedimentos de Ouvidoria adotados, foram inicialmente elaboradas as seguintes indagações sobre as manifestações analisadas:

Eixo temático: Perguntas exploratórias

- Qual é o gênero do (a) denunciado (a)?
- Qual é o gênero da possível vítima?
- Qual a relação de gênero no assédio moral horizontal?
- Qual a relação de gênero no assédio moral descendente?
- Houve envolvimento de agente público terceirizado? Em posição de vítima ou de assediador (a)?

A execução consistiu em análises individuais das manifestações de ouvidoria selecionadas. A primeira etapa da análise consistiu em avaliar se conceitualmente o teor das denúncias se enquadrava no conceito de assédio moral levantado na pesquisa bibliográfica. Com isso, foram selecionados apenas os casos de assédio moral, descartando aqueles casos em que a situação descrita não correspondia aos critérios previamente selecionados. Essa filtragem conceitual aplicada sobre as manifestações analisadas resultou em 244 manifestações de ouvidoria com teor de assédio moral no período da análise.

4. Referências Teóricas e Normativas

O assédio moral é uma violência que ocorre no ambiente de trabalho. Algumas das produções teóricas sobre a temática foram incorporadas em conceitos técnicos que embasam entendimentos utilizados como parâmetros no Brasil.

O debate sobre o tema foi robustecido com a publicação da obra da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, “Harcèlement moral: démêler le vrai du faux” (Assédio moral: separando o verdadeiro do falso), em 1998, que trouxe a terminologia “assédio moral” e o tema em questão para uma centralidade na temática das relações de trabalho. Desde então, a compreensão e o debate sobre o assunto têm evoluído significativamente, impulsionando a adoção de medidas preventivas e de combate ao assédio moral em diversos âmbitos. A autora apresenta a seguinte definição sobre o assunto, mencionada no Manual de Ouvidoria Pública (CGU, 2019, p. 42):

Assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 83, apud CGU, 2019, p. 42)

A Corregedoria-Geral da União (CGU/CRG) publicou, em 2019, o estudo temático “Assédio Moral: Tratamento correcional do assédio moral no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)”, que aborda o tratamento correcional que vem sendo dispensado à matéria. No tocante à exigência de que as condutas sejam reiteradas e por um longo período para a caracterização do assédio moral, o referido estudo adotou o mesmo entendimento do Manual de Ouvidoria Pública, dispondo que embora episódios isolados possam causar danos morais, eles não permitem a caracterização do assédio moral.

Entendimento diverso é consolidado na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), o primeiro tratado internacional para o enfrentamento da violência e do assédio. Destaca-se que tal Convenção aplica-se aos trabalhadores de todos os setores, público e privado, nas zonas rurais e urbanas, na economia formal e informal, sejam eles contratados ou em treinamento, aprendizes ou estagiários, e estende as disposições ao próprio empregador e até mesmo às pessoas desempregadas que estejam em busca de um emprego.

É necessário ressaltar que referida Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil. Não obstante, suas definições e recomendações são objeto de estudo e constituem um referencial para análises. Em seu artigo 1º, a Convenção nº 190 define:

Art. 1º: 1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género (OIT, 2019);

Na linha do que dispõe a Convenção nº 190 da OIT e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017), a Controladoria-Geral da União publicou em março de 2023 o “Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação

no Governo Federal”. O Guia foi aprovado pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, e integra a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Segundo o Guia Lilás, o assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Referido comportamento pode se manifestar por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o (a) servidor (a), o (a) empregado (a), o (a) estagiário (a) ou o (a) terceirizado (a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

O Guia acompanha o entendimento da Convenção OIT nº 190 no sentido de considerar suficiente a ocorrência de um único episódio da conduta assediadora para caracterização do assédio moral, desde que haja grave desestabilização emocional ou física da vítima. Nesse contexto, e considerando que a adoção do entendimento da Convenção nº 190 passa por um processo de consolidação e que o cronograma do presente projeto é anterior aos esforços para elaboração e publicação do Guia Lilás, é necessário sublinhar que para fins do levantamento realizado e apresentado neste relatório, apenas os casos de assédio moral cujas condutas se repetem ao longo do tempo foram considerados.

A atuação das unidades de ouvidoria na Administração Pública Federal é regulamentada principalmente por meio da Lei nº 13.460/2017, do Decreto nº 9.492/2018, do Decreto nº 10.153/2019 e da Portaria CGU nº 581/2021. Tais normativos estabelecem obrigações e orientações para os exercícios das atividades de ouvidoria com fim de garantir a participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos.

4.1. Classificação

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

- Assédio moral interpessoal: ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.
- Assédio moral institucional: ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Dessa forma, a pessoa jurídica é também autora da agressão, atingindo seus trabalhadores por meio de estratégias organizacionais, explícitas ou sutis, de constrangimento, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre o agressor e o assediado, podendo ser descendente ou ascendente.
 - Descendente: ocorre quando o assédio é praticado por alguém em posição hierárquica superior à vítima.
 - Ascendente: ocorre quando o assédio é praticado por alguém em posição hierárquica inferior à vítima.
- Assédio moral horizontal: ocorre quando o assédio é praticado por pessoas de mesma hierarquia da vítima.

4.2. Referências Normativas

Atualmente, há uma situação de inexistência de fonte heterônoma sobre assédio moral, ou seja, de legislação laboral específica, pois ainda não existe no ordenamento jurídico brasileiro tipificação penal ou administrativa para assédio moral. Nesse caso, há uma construção normativa decorrente da doutrina e da jurisprudência.

No entanto, tramitam no Poder Legislativo projetos de lei acerca do tema. Na Câmara dos Deputados, tramita o Projeto de Lei nº 4.593/09, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho, e que está apensado ao Projeto de Lei nº 2.369/03, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho.

Mais antigo é o Projeto de Lei nº 4.742/01, que foi aprovado pela Câmara dos Deputados em março de 2019 e remetido ao Senado Federal. O projeto propõe a criação de uma tipificação no Código Penal para assédio moral. No Senado Federal, esse projeto transformou-se no Projeto de Lei nº 1.521, de 2019.

Paralelamente, tramita no Senado Federal, o Projeto de Lei nº 2.203, de 2021, que acrescenta parágrafos ao art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho.

4.3. Responsabilização

Na Lei nº 8.112/1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, o assédio moral é caracterizado como infração disciplinar passível de ser enquadrada em diversos dispositivos, tais como inobservância de deveres funcionais do artigo 116, violação de proibições do artigo 117, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão preceituada no artigo 132. Assim, apesar de o assédio moral não estar expressamente previsto como infração disciplinar na lei, não há óbice para sua apuração na seara administrativa, uma vez que a conduta pode se subsumir a tipos diversos para os quais se prevê punição na esfera disciplinar.

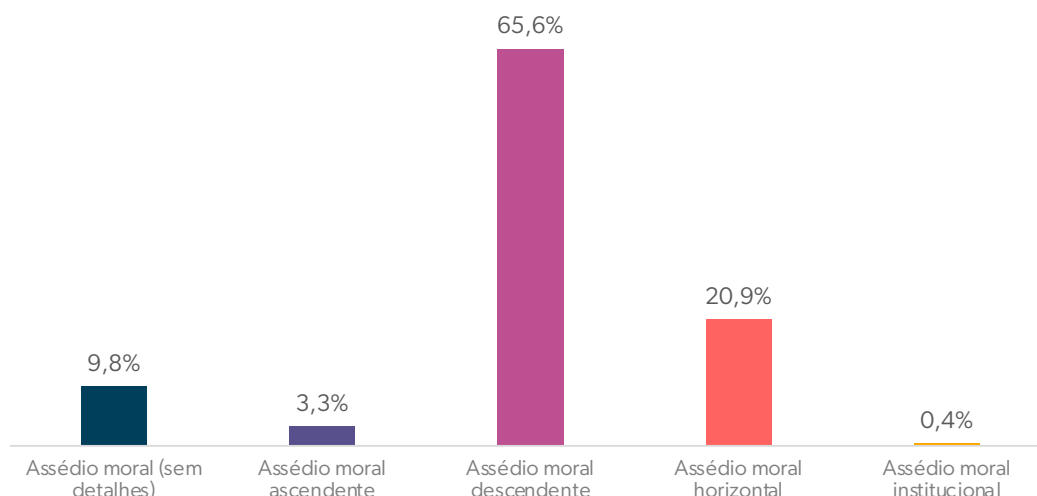
No que concerne aos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista, estes se submetem às disposições do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Cumpre salientar que o artigo 483 da CLT, ao elencar um rol de condutas tipicamente relacionadas à prática do assédio, preceitua que, nestes casos, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização. Por sua vez, os prepostos que figurarem na condição de agressores poderão responder a procedimento disciplinar nos moldes estabelecidos pelos normativos internos das estatais, caso em que poderá restar configurada justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 482 da CLT, em especial, alíneas ‘a’ e ‘b’.

5. Informações sobre as denúncias de assédio moral registradas na Plataforma Fala.BR

Nesta análise, foram verificadas 244 manifestações de ouvidoria com denúncias de assédio moral. A maior parcela corresponde aos casos de assédio moral descendente, com 160 denúncias, enquanto o assédio moral institucional só foi observado em uma denúncia. Quanto a este último caso, cabe esclarecer que foi classificado desta forma apenas o relato em que o próprio denunciante explicitou a existência de um problema de gestão amplo, com efeitos deletérios sobre a cultura organizacional como um todo, sem o apontamento individual de possíveis culpados.

Os casos de assédio moral analisados distribuem-se da seguinte forma, segundo a tipologia:

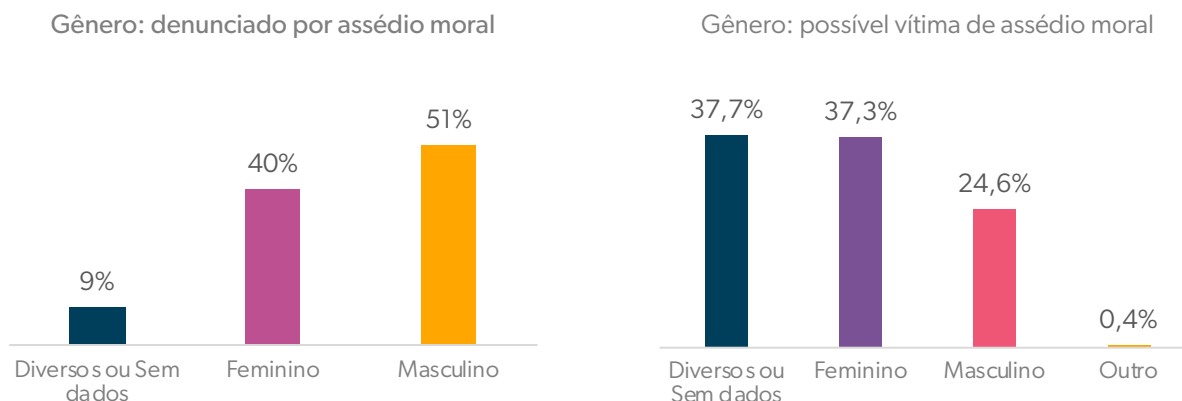
GRÁFICO 1 • TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NA AMOSTRA DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÕES



O recorte de gênero das manifestações com relatos de assédio moral resultou em quatro categorias: além de masculino e feminino, foram incluídas a “Diversos ou Sem dados” para manifestações em que as possíveis vítimas ou denunciados são mais de uma pessoa e/ou de mais de um gênero – quadro característico, no caso das vítimas, de denúncias feitas em Instituições de Ensino contra a conduta de professor cujas condutas assediosas atingem mais de um aluno – e as manifestações em que não se pôde inferir o gênero a partir do relato oferecido; e “Outro” referente a um único caso em que a possível vítima se identificou na manifestação como “transgênero não-binário”.

As denúncias foram assim distribuídas por gênero:

GRÁFICOS 2 E 3 • GÊNEROS ENVOLVIDOS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL



No Gráfico 3, observamos que 37,7% das vítimas foram identificadas na categoria “Diversos ou Sem dados”, o equivalente a 92 casos, seguidas proximamente das vítimas categorizadas no gênero feminino, que contabilizaram 91 denúncias. Entre os denunciados por assédio moral, no Gráfico 2, a proporção da categoria que compreende mais de um denunciado ou denunciado sem gênero determinado corresponde a apenas 9% dos casos. Nesse parâmetro, destacam-se os denunciados de gênero “Masculino”, que representaram uma maioria de 51%.

Merece destaque que embora nas denúncias de assédio moral os homens sejam a maioria (51%) entre os supostos assediadores, o recorte de gênero dos denunciados não se mostra tão marcante, com efeito, 11 pontos percentuais separam homens e mulheres denunciados por assédio moral.

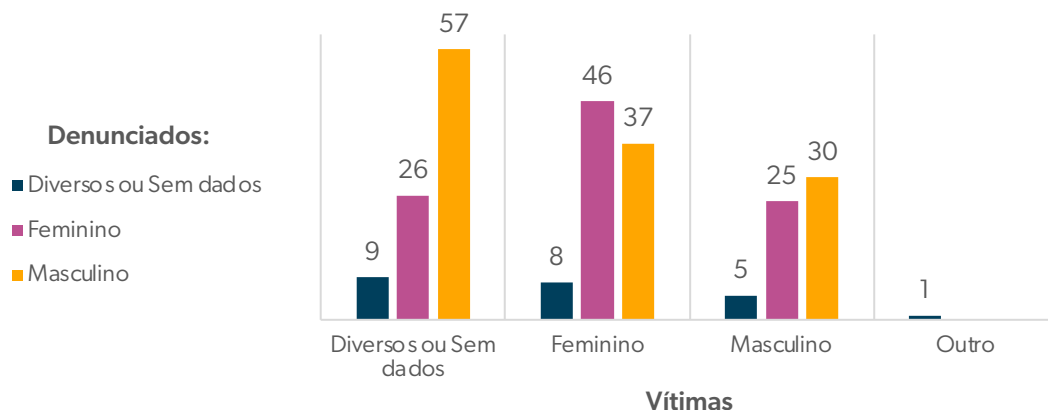
Na maioria dos casos, não foi possível determinar o gênero dos denunciadores de assédio moral. Todavia, entre as vítimas de gênero identificável nesta pesquisa as mulheres formaram novamente a maioria, assim como os homens consubstanciaram a maioria dos denunciados. Ademais, foram registrados 5 casos em que os relatos de assédio moral incluíram relatos de homofobia ou transfobia. Em relação a esses, foi gerada a seguinte tabela informativa:

TABELA 1 • RELATOS DE HOMOFOBIA OU TRANSFOBIA EM ASSÉDIO MORAL

SEGMENTO DE OCORRÊNCIA	DENUNCIADO	POSSÍVEL VÍTIMA	TIPO DE ASSÉDIO MORAL	O ASSÉDIO OCORREU ENTRE DISCENTES?
Hospitais Públicos	Feminino	Masculino	Assédio Moral horizontal	N/A
Instituições de Ensino	Masculino	Masculino	Assédio Moral descendente	Não
Instituições de Ensino	Masculino	Masculino	Assédio Moral horizontal	Sim
Instituições de Ensino	Diversos ou Sem dados	Outro	Assédio Moral (sem detalhes)	Sim
Instituições de Ensino	Masculino	Masculino	Assédio Moral horizontal	Não

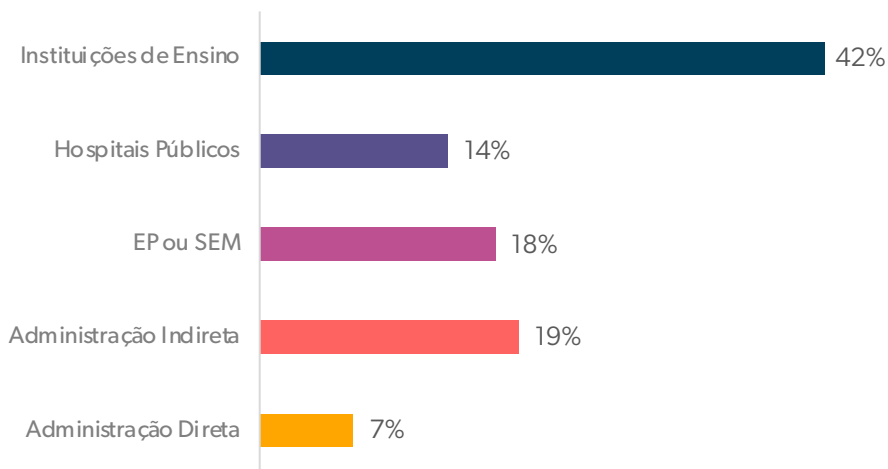
Correlacionando vítimas e denunciados, dimensionamos as relações de gênero verificadas nas manifestações com relatos de assédio moral obtidas nas amostras de denúncias e comunicações:

GRÁFICO 4 • GÊNERO: DENUNCIADOS E POSSÍVEIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL



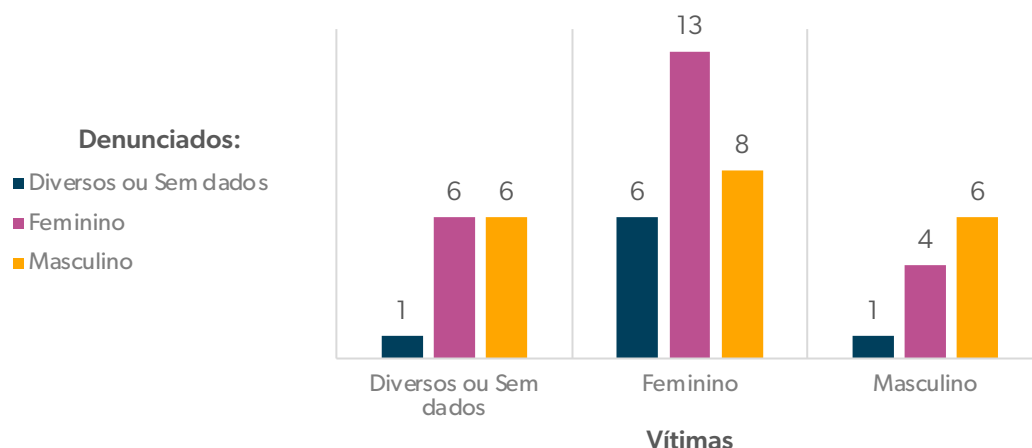
A categoria de maior frequência é obtida na relação Masculino (denunciado) – Diversos ou Sem Dados (vítima), com 57 ocorrências. Em um enfoque detalhado nessa categoria, verificamos a maior recorrência em Instituições de Ensino, onde tipicamente ocorrem denúncias de assédio moral cujas vítimas compõem-se de mais de um aluno:

GRÁFICO 5 • PRESENÇA DA RELAÇÃO MASCULINO (DENUNCIADO) DIVERSOS OU SEM DADOS (VÍTIMA), POR SEGMENTOS



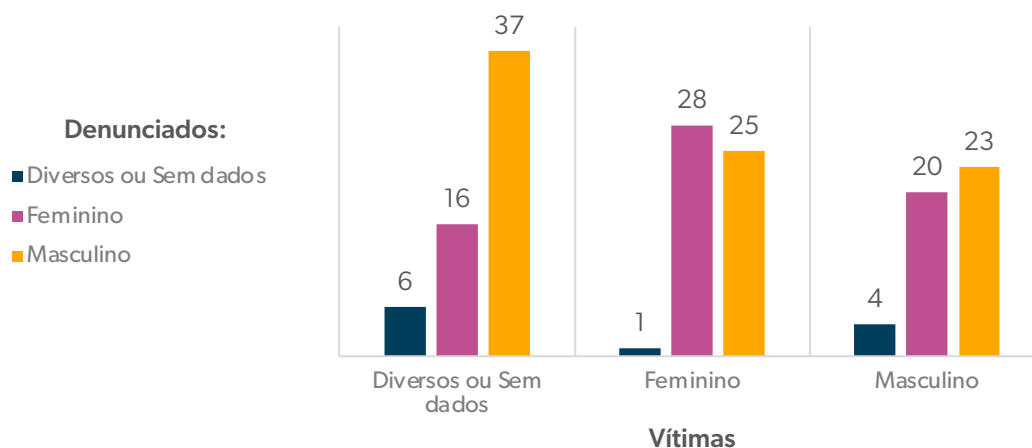
A segunda relação mais frequente, de acordo com o Gráfico 6, envolve as categorias Feminino (denunciado) – Feminino (possível vítima). A respeito dessa e das demais relações com presença da categoria Feminino, são oportunas análises das relações de gênero existentes nas ocorrências de assédio moral horizontal e de assédio moral descendente:

GRÁFICO 6 • ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL: RELAÇÕES DE GÊNERO



O Gráfico acima apresenta os valores absolutos referentes às relações de gênero verificadas nas denúncias de assédio moral horizontal. No tocante à quantidade de denunciados, nota-se que a categoria Feminino é a que apresenta a maior frequência. Somando os registros de assédio moral horizontal em que o denunciado foi enquadrado nessa categoria, contamos 45% dos casos. Por outro lado, o gênero feminino também foi apresentado nesta análise como o mais vitimizado, contabilizando 53% das ocorrências na posição de vítima. Por fim, destaca-se que os 13 registros na relação Feminino (denunciado) – Feminino (vítima) fazem desta a relação mais característica nos casos de assédio moral horizontal da população analisada.

GRÁFICO 7 • ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE: RELAÇÕES DE GÊNERO



Uma análise das frequências de relações de gênero nos casos de assédio moral descendente (Gráfico 7) permite identificar que, das 160 ocorrências registradas nesse tipo de assédio, em 86 os denunciados pertenciam à categoria Masculino, o que corresponde a 53% dos casos. Considerando os levantamentos feitos sobre os dados de assédio moral horizontal e descendente, observou-se que, quando existentes relações hierárquicas verticais, o gênero masculino é o mais denunciado, mas não o mais vitimizado, e quando inexistentes tais relações, o gênero feminino é o mais denunciado e o mais vitimizado.

É relevante destacar que a quantidade de registros de assédio moral e sexual não necessariamente reflete a prevalência desses nas instituições de ensino. Embora os números sejam o que aparecem à primeira vista, uma análise mais aprofundada mostra que a situação é multifacetada e requer abordagens criteriosas.

Isso ocorre porque as ouvidorias das Universidades e Institutos Federais representam aproximadamente 30% das unidades integrantes do Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal - SisOuv, que atualmente abrange um total de 329 unidades.

De igual forma, há de se observar a proporção de servidores ativos de tais instituições em relação ao total de servidores da esfera executiva, a fim de evitar distorções. Em pesquisa ao Painel Estatístico de Pessoal - PEP, verifica-se que em junho de 2023 constam 556.134 mil servidores ativos, sendo que 47% compõem o quadro de pessoal de instituições de ensino.

Além disso, é plausível considerar que o tema do assédio pode receber maior sensibilização dentro da comunidade acadêmica, dado o nível de acesso à instrução e a uma maior conscientização sobre a ocorrência dessa prática. Ainda que se tenha a compreensão da necessidade de romper com possíveis relações de poder e hierarquia que possam dificultar a abordagem adequada de tais questões sensíveis.

Diante do exposto, compreende-se que as análises quantitativas relacionadas aos registros de assédio devem ser interpretadas em conjunto com ponderações sobre a proporção das instituições de ensino dentro do universo considerado. É somente por meio dessa abordagem integrada que poderemos obter uma visão mais precisa e contextualizada da situação, permitindo que sejam implementadas medidas eficazes para prevenção e resposta a casos de assédio nas esferas acadêmicas.

6. Procedimentos de Ouvidoria no tratamento de denúncias de Assédio Moral

Observados a sensibilidade do tema e o cenário de casos identificados nas análises, é fundamental refletir sobre o papel dos diferentes atores institucionais para o enfrentamento do assédio moral na Administração Pública federal. A ouvidoria, por ser o canal para recepcionar as denúncias, efetuando o primeiro contato com denunciante ou com o próprio assediado, necessita de uma adequada atuação para o cumprimento efetivo de sua função no processo.

Nesse contexto, analisaram-se os procedimentos de classificação das denúncias quanto ao assunto e tipologia de manifestação, práticas adotadas em resposta conclusiva, assim como foram propostas reflexões sobre o papel a ser desempenhado pelas unidades de ouvidoria na análise prévia de denúncias, na solicitação de complementação de informações e no pedido de consentimento para encaminhamentos da denúncia com elementos de identificação do denunciante.

Uma vez que a Plataforma Fala.BR possibilita acompanhar o trâmite interno das denúncias, e que a resposta conclusiva da manifestação deve conter informação sobre o seu encaminhamento à unidade de apuração competente e procedimentos a serem adotados, a análise possibilitou identificar padrões do tratamento do objeto em análise.

Foram identificados fluxos de tratamento inadequados, onde se podem observar as seguintes situações:

- denúncia encaminhada à unidade administrativa de lotação do denunciado, para manifestação da chefia e posteriormente do denunciado;
- denúncia encaminhada ao denunciado e encerrada;
- denúncia tratada como reclamação; e
- denúncia recebida na unidade administrativa de lotação do denunciado, aplicada medida de gestão, sem registro de apuração.

7. Conclusão

O trabalho possibilitou investigar relações de poder nos casos de assédio moral. A começar pela constatação de que há uma ampla maioria de denúncias para os casos de assédio moral descendente – e de que nesse tipo de assédio, a maioria dos denunciados pertence ao gênero masculino. Ao examinar os casos de denúncias de assédio moral horizontal, por outro lado, constatou-se que o gênero feminino é o mais denunciado e o mais vitimizado. Chama a atenção a proporção expressiva de casos denunciados de assédio moral horizontal em que o gênero feminino figura em ambos os polos, o que poderia indicar uma maior propensão, por parte das vítimas, em denunciar circunstâncias em que relações de gênero e de hierarquia organizacional estejam presentes em menor escala.

Cumprе mencionar que a análise de manifestações revelou a existência de procedimentos internos de gestão de tipologia contrastantes com o previsto no Decreto nº 9.492/2018 e Portaria CGU nº 581/2021.

Dentre outros, os possíveis motivos para a classificação inadequada da tipologia da manifestação, destacam-se a ausência de uma tipificação administrativa própria para os casos de assédio moral, o que pode dificultar o juízo do colaborador da Ouvidoria em considerar a conduta relatada pelo manifestante como uma irregularidade passível de apuração e responsabilização.

Outros pontos relevantes apresentados nesta etapa dizem respeito às informações extraídas sobre os fluxos de apuração adotados. Os registros de resposta conclusiva permitiram observar medidas informais sendo adotadas no lugar de uma apuração formal das possíveis irregularidades cometidas, aproximando-se do fluxo esperado para manifestações de tipo “reclamação”.

Como efeitos da inadequação, a situação relatada eleva o risco de tratamento inadequado da demanda, já que os diferentes tipos de manifestação exigem tratamentos específicos determinados pelos normativos, que não preveem os ritos de proteção ao denunciante existentes para as denúncias.

A análise realizada sobre as manifestações de assédio moral permitiu observar a diversidade de práticas das unidades setoriais do SisOuv no tratamento de denúncias. Ao explorá-las e confrontá-las com a regulamentação atualmente existente, foram identificadas oportunidades de melhoria em suas atuações e, eventualmente, apontadas possibilidades de aperfeiçoamento nos normativos que disciplinam sua atuação.

Com isso, espera-se sobretudo que o presente relatório possa contribuir para promover a reflexão sobre as possibilidades de atuação das Ouvidorias no recebimento e tratamento de denúncias de assédio moral.

CONTROLADORIA-GERAL
DA UNIÃO