

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



PROJETO DE INTERVENÇÃO PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

FALA, SERVIDORA!

INTEGRANTES

Ana Paula Monteiro Ramos Gnisci Viegas - CGM

Ariane Eloy dos Reis - SMFP

Gabriela Ribeiro Lourenço Silva - SMDEIS

Larissya Barbosa Pereira - SMC

Leila Santiago Souza da Silva - SME

Tuane da Silva Nascimento - JUV-RIO

Rio de Janeiro

2023

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



SUMÁRIO EXECUTIVO

A violência contra a mulher na sociedade brasileira é um problema estrutural e atual. Diversas mulheres, infelizmente, passam por esse drama e muitas vezes não têm uma rede de acolhimento para enfrentar essa situação.

Nesse contexto, a violência de gênero tem vários eixos, dentre os quais faz-se presente o assédio sexual e moral no ambiente funcional. Sendo assim, são necessários mecanismos de educação, socialização, coerção e a criação de rede de apoio para as trabalhadoras.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, o assédio sexual é definido como constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que se deseja. E, em 2019 essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho. Demonstrando assim a responsabilidade do poder público para combater e implantar ferramentas para a efetivação da lei e coibição dessa prática.

Outro fator importante de destacar é a definição do assédio moral que consiste na *“conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho”*, segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Posto isto, a Administração Pública Municipal do Rio de Janeiro deve ser pioneira na criação e execução de políticas públicas capazes de combater o assédio em toda sua estrutura tanto física quanto cultural. Pensando em contribuir de forma eficaz e em conjunto com normativas já implantadas na sociedade para o combate a esse tipo de violência contra a mulher e, especificamente, contra servidoras públicas, o presente grupo empenhou-se na criação do projeto intitulado - **Fala, servidora!**

O projeto Fala, servidora! consiste na implantação de um canal de comunicação entre a servidora pública que sofrer violência na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ) e a constituição de uma Comissão Feminina composta por profissionais

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



multidisciplinar em diversas áreas e expertise do quadro funcional da PCRJ para conduzir a implementação do Projeto Fala, servidora!

O projeto tem por objetivo que a servidora pública municipal seja acolhida e protegida por uma administração pública atualizada, eficiente e comprometida na criação de uma gestão institucional em melhorar a qualidade do ambiente de trabalho e com isso entregar um serviço público qualificado. Sobretudo, quando se tem na PCRJ uma maioria de servidoras públicas; segundo o Mapa da Mulher Carioca a Prefeitura tem 74,5% de mulheres e 25,5% de homens, isto é, um público de trabalhadoras significativo.

Em suma, a violência contra a mulher se faz presente também em seu local de trabalho, explanando assim a relevância do poder público de implantar ferramentas de combate a essa prática, que ofende não só a dignidade da mulher, da trabalhadora, mas também reflete na entrega do serviço público para população carioca.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO.....	2
CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA	5
DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING	9
STAKEHOLDERS E INTERESSES	16
FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS	18
SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO	19
AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA	22
CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES	24
RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES.....	26
CONCLUSÕES.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA

Podemos definir o assédio moral como repetição de gestos, palavras e/ou comportamentos de natureza psicológica, que expõem os funcionários(as) a situações humilhantes e constrangedoras, que possam lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e/ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) de suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho (Senado Federal). De acordo com pesquisa da médica Margarida Barreto da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo), 65% das mulheres entrevistadas relatam terem sido vítimas de atos repetidos de violência psicológica, contra 29% dos homens entrevistados (Senado Federal).

Faz salutar destacar que, o Código de Integridade - Decreto Rio nº 50021 de 15 de dezembro de 2021, ressalta que é dever dos agentes públicos repudiar práticas de assédio, abuso ou discriminação, e vislumbra o desenvolvimento de programas voltados ao combate a todas as formas de assédio, abuso e discriminação no ambiente de trabalho, o que se objetiva ser alcançado através do FALA, SERVIDORA!

De acordo com sua redação:

“Art. 10. É dever dos agentes públicos repudiar e atuar ativamente contra quaisquer práticas que possam configurar, direta ou indiretamente, implícita ou explicitamente, assédio, abuso, ou discriminação, sejam estes de natureza racista, misógina, xenofóbica, homofóbica, transfóbica, em todas as suas formas, capazes ou não de ridicularizar ou menosprezar o indivíduo.

*Parágrafo único. O poder executivo municipal irá **desenvolver programas de combate a todas as formas de assédio, abuso e discriminação no ambiente de trabalho**, bem como criar canais para facilitar a denúncia, a punição do autor e a proteção às vítimas.”*

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Na esfera Administrativa, de acordo com no Código de Integridade:

Art. 4º Para fins deste código de integridade considera-se:

XI - assédio: conduta manifestada, física ou psicologicamente, por palavras, atos, gestos ou outros meios, dentro ou fora do ambiente de trabalho, cometida por outro agente público, cidadão, fornecedor, colaborador externo ou quaisquer outros com os quais se relacione, em qualquer nível de hierarquia ou vínculo com a administração, podendo se caracterizar como:

- a) moral: se entende como a atuação de modo a expor, à situação humilhante, degradante ou constrangedora, ou, ainda, proceder com qualquer ação, palavra ou gesto, que, praticado de modo repetitivo ou não, tenha, por objetivo ou efeito, atingir a autoestima e a autodeterminação da pessoa, sua imagem, sua honra ou sua intimidade pessoal.*
- b) sexual: conduta de natureza sexual, afetiva ou voluptuosa, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, de forma implícita ou explícita, proposta a alguém contra sua vontade, causando-lhe constrangimento;*

(DECRETO RIO nº 50021 de 15/12/2021)

Já na esfera criminal o assédio sexual é tipificado por lei no Código Penal, art. 216-A:

“216-A. “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.”

Vale ressaltar, que em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o PL (Projeto de Lei) 4742/2001, que tipifica o assédio moral no trabalho como crime. Observa-se no texto, que configura assédio moral quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, por conta do exercício de emprego,

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



cargo ou função. O projeto que se encontra em tramitação, também prevê a inclusão do assédio moral no Código Penal.

Pode se compreender o assédio sexual como comportamento de teor sexual reprovável, por ser considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela pessoa vítima do assédio (Senado Federal). A Organização Internacional do Trabalho (OIT), estima que mais de 50% das trabalhadoras já sofreram assédio sexual e somente 1% dos casos é denunciado (Senado Federal).

Historicamente sabemos que ainda é um tema que necessita de políticas públicas específicas com as devidas regulações e implementações. Para tanto, observamos os dados apresentados como os gráficos, pesquisas e situações no cotidiano dessas mulheres. Urge essa ação!

É certo que a violência e a discriminação impactam de forma negativa o vínculo empregatício e em várias dimensões relacionadas à capacidade laboral, atingindo a produtividade desse grupo vulnerável. Nesta percepção, os impactos físicos e psicológicos associados são diversos e podem ser percebidos a curto, médio e longo prazos.

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou 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.

A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAPN+, dentre outros.

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



“um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.”

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.” (GUIA LILÁS - 2023)

A situação-problema específica identificada na Prefeitura do Rio de Janeiro e de que trata este trabalho, é a ausência de uma política pública específica para combate aos casos de violência e assédio sofridos pelas servidoras no ambiente de trabalho, e de atendimento às vítimas quando estes casos ocorrem, ausência esta que impacta negativamente as vítimas e o ambiente laboral, causando prejuízos a ambos. Assim, o objetivo deste trabalho é criar um canal de atendimento a estas servidoras, visando trazer segurança para o ambiente de trabalho e coibir práticas violentas.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING

A OMS (2002), define violência contra mulher como “qualquer ação ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como na esfera privada.

A violência de gênero está presente em qualquer idade, raça, etapa de vida ou classe social e se configura pela dominação, opressão, abusos físicos, sexuais, emocionais, assassinatos, estupros e outras formas de agressão. O reflexo desta violência é percebido no número de mortes ou de incapacidade física, principalmente em mulheres de 15 a 44 anos, ultrapassando o número de mortes causadas por câncer, por malária, por acidente de trânsito e também por guerras. A violência de gênero representa a radicalização das desigualdades entre homens e mulheres. (SCHAIBER, 2005).

Os tipos de violência contra a mulher se estendem em inúmeros campos como o psicológico, o físico, o moral, o patrimonial e o sexual. Apesar dos avanços da justiça brasileira em promover leis, resoluções, decretos, normas entre outros instrumentos jurídicos que combatam a violência contra a mulher, ainda são escassas a adoção de políticas desta natureza nas corporações, em especial no setor público brasileiro.

No contexto nacional, a Lei Maria da Penha, Lei nº11.340 de 2006 foi um marco na legislação brasileira, pois criou mecanismos para punir e inibir os atos de violência doméstica. A partir da publicação desta lei, gestores públicos de diferentes municipalidades têm criado casas de acolhimento para mulheres vítimas de violência. É também importante citar o aumento das delegacias da mulher e da “Patrulha Maria da Penha - Guardiões da Vida” que visa o atendimento e monitoramento das mulheres com medida protetiva contra os agressores.

Com tantos tipos e casos de violência contra as mulheres, é importante destacar a violência e o assédio sofrido por mulheres no mundo corporativo. Esse tipo de violência tem chamado atenção de inúmeros gestores brasileiros, como é o caso da Luiza Helena

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Trajano que junto com outras mulheres criou o “Grupo Mulheres do Brasil” com o objetivo de trazer à pauta a igualdade de oportunidades de gênero e raças e o combate ao assédio no trabalho.

Ainda sobre o combate à violência no mundo corporativo, é importante destacar a Pesquisa “Violência e Assédio contra mulher no mundo corporativo” da Talenses Group. Esta pesquisa foi realizada com 311 empresas e tinha o objetivo de coletar dados sobre a violência e assédio contra a mulher no ambiente de trabalho. O que chama atenção nesta pesquisa é que 68% dos entrevistados disseram desconhecer sobre políticas de combate à violência contra a mulher, 13% não souberam responder e apenas 19% disseram que têm conhecimento das ações.

Dentre as ações para inibir a violência, a pesquisa trouxe as seguintes opções: Campanhas de conscientização e Sensibilização, Hotline- Canal de denúncias para questões de assédio sexual e moral; Canal de ouvidoria para apoio à mulher; Subsídio psicológico externo; apoio jurídico; Subsídio psicológico interno; Rede de apoio a outras mulheres vítimas de violência. Entre os entrevistados, as campanhas se mostraram o meio mais frequente de combate à violência no ambiente de trabalho. A Figura 1 mostra o recorte desta pesquisa.

Figura 1 - Políticas e ações para apoiar vítimas de violência doméstica



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Fonte: <https://online.fliphtml5.com/gbcem/tdam/#p=9>

Outro destaque na pesquisa da Talenses é sobre as políticas para combater o assédio moral e sexual no mundo corporativo. Em que 60% disseram ter conhecimento das políticas, 35% responderam não ter conhecimento e 5% não souberam responder. Quanto às principais ações de combate à violência, 38% abordaram sobre o canal Hotline e 33% responderam sobre as Campanhas de Conscientização e Sensibilização.

Figura 2 - Políticas e ações para combater o assédio moral e sexual



Fonte: <https://online.fliphtml5.com/gbcem/tdam/#p=9>

Outra importante pesquisa realizada sobre a violência e assédio contra as mulheres no trabalho foi o Instituto Patrícia Galvão que é uma organização feminista criada em 2001 e realiza movimentos em relação às demandas pelos direitos das mulheres. Esta pesquisa lançada em fevereiro de 2022 trouxe ao debate a naturalização da violência no trabalho, segundo a pesquisa “o constrangimento e o assédio são invisibilizados, silenciados ou reconhecidos apenas em situações extremas de violação da lei”. Ela se baseia em um estudo online no qual participaram 1.500 pessoas (1.000

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



mulheres e 500 homens), com 18 anos de idade ou mais, entre 7 e 20 de outubro. A margem de erro é de 2,9 pontos percentuais. A maior parte das entrevistadas já passaram por constrangimento, preconceito ou discriminação. Cabe ressaltar que, este recorte não agrupa os inúmeros tipos de assédio e violência contra mulheres. Observaremos que a figura 3 mostra um recorte dessa pesquisa.

Figura 3 - Situações sofridas no trabalho por ser mulher

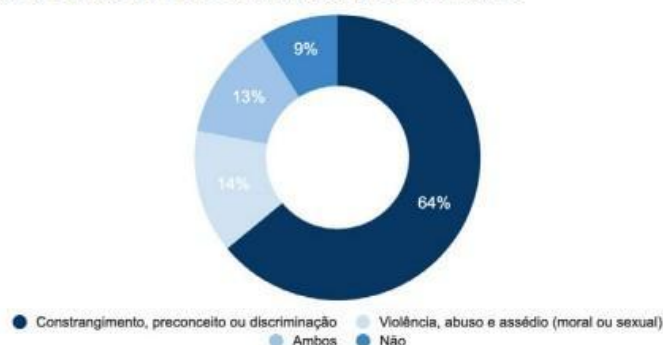
36% das trabalhadoras dizem já ter sofrido constrangimento ou assédio no trabalho por serem mulheres

Entre as mulheres que trabalham/já trabalharam **36%** já passaram por essas situações **por serem mulheres**:

27% sofreram constrangimento, preconceito ou discriminação;

22% sofreram violência, abuso ou assédio (moral ou sexual)

Situações sofridas no trabalho por ser mulher (entre mulheres que trabalham/ já trabalharam)



Fonte: https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf p.11

As situações mapeadas pelo Instituto são diversas e cotidianas e por vezes têm sido bastante naturalizadas, principalmente no contexto público. As opções da pesquisa eram:

- Seu trabalho foi supervisionado excessivamente;
- Foi xingado(a) ou gritaram com você;
- Recebeu de pessoas do sexo oposto convites para sair ou insinuações constrangedoras;
- Suas opiniões ou pontos de vista não eram levados em consideração;
- Foi elogiado(a) por pessoas do sexo oposto de forma constrangedora por seus atributos físicos;
- Ganhava um salário menor do que as pessoas do sexo oposto que ocupavam o mesmo cargo que você;

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

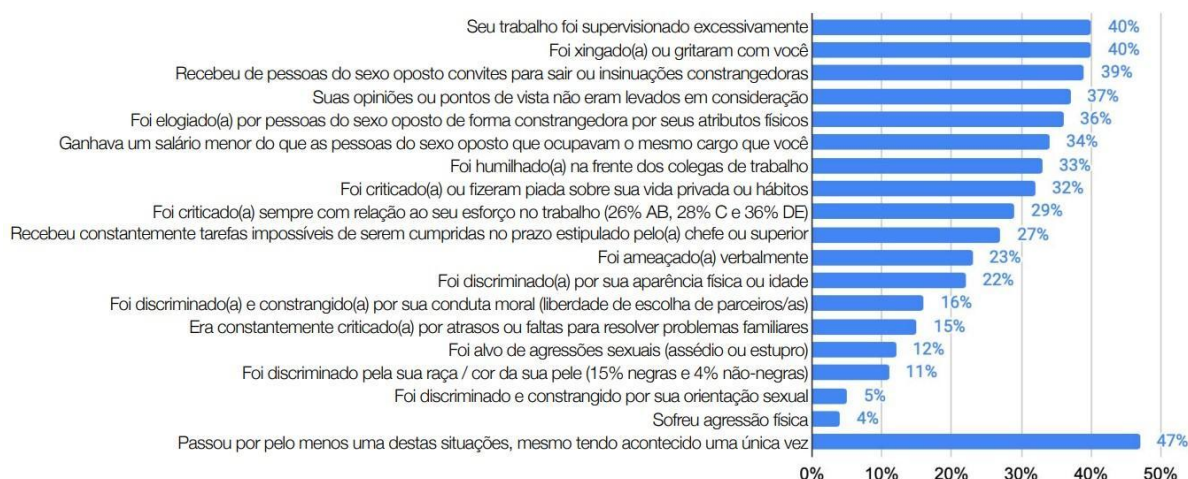


- Foi humilhado(a) na frente dos colegas de trabalho;
- Foi criticado(a) ou fizeram piada sobre sua vida privada ou hábitos;
- Foi criticado(a) sempre com relação ao seu esforço no trabalho (26% AB, 28% C e 36% DE);
- Recebeu constantemente tarefas impossíveis de serem cumpridas no prazo estipulado pelo(a) chefe ou superior;
- Foi ameaçado(a) verbalmente;
- Foi discriminado(a) por sua aparência física ou idade;
- Foi discriminado(a) e constrangido(a) por sua conduta moral (liberdade de escolha de parceiros/as);
- Era constantemente criticado(a) por atrasos ou faltas para resolver problemas familiares;
- Foi alvo de agressões sexuais (assédio ou estupro);
- Foi discriminado pela sua raça / cor da sua pele (15% negras e 4% não-negras);
- Foi discriminado e constrangido por sua orientação sexual;
- Sofreu agressão física;
- Passou por pelo menos uma destas situações, mesmo tendo acontecido uma única vez;

Os dados mostraram que a supervisão excessiva e os xingamentos e gritos são os casos mais frequentes entre os pesquisados.

A Figura 4, a seguir, mostra os resultados da pesquisa. Cabe destacar que os dados mostraram que a supervisão excessiva e xingamentos ou gritos foram as percepções mais apontadas pelas entrevistadas.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Fonte: [Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, dezembro 2020)

Fonte: https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf p.13

Segundo o Instituto as mulheres sofrem três vezes mais assédio no trabalho e a maioria das vítimas não denunciam o crime. E as mulheres negras e pobres são as principais vítimas, apontando que o assediador busca vítimas mais vulneráveis, sobretudo aquelas que ocupam cargos de assistente, estagiária e profissionais juniores. Como resultado as mulheres têm adoecido com mais frequência e se afastando do trabalho por depressão.

O combate à violência contra a mulher é de responsabilidade das empresas e empregadores. O artigo 157, inciso I, da Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, a chamada Lei da CLT diz que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, isso inclui combater os casos de violência e assédio no trabalho. Vale destacar algumas políticas públicas de combate a violência e assédio no ambiente de trabalho:

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos;
- Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho instituído pelo Ato Conjunto 24/CSJT.TST.GP de 13 de novembro de 2014 do Tribunal Superior do Trabalho- TST;
- Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho instituída pela Portaria 583 de 22 de maio de 2017;
- Política de Prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da Discriminação no Poder Judiciário instituída pela Resolução 351 de 28 de outubro de 2020;
- Protocolo para Julgamento com perspectiva de gênero adotado pelos órgãos do Poder Judiciário;
- Convenção 190 - Convenção criada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT que visa enfrentar a violência e o assédio contra mulheres no trabalho.

Ainda nesta seara, trazemos como exemplo recente reportagens publicadas no Jornal O Globo, edição de 29/04/2023 e no portal de notícias G1 que nos traz a dimensão da problemática, bem como a urgência do enfrentamento:

<https://g1.globo.com/politica/blog/andreia-sadi/post/2023/04/04>



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Dentro desse contexto este projeto visa também dar voz a mulheres servidoras vítimas de violência e assédio no trabalho, promovendo ações que proporcionem um ambiente de trabalho seguro para as mulheres.

STAKEHOLDERS E INTERESSES

“O século 21 é de gerenciamento para as partes interessadas. A tarefa dos executivos é criar o máximo de valor possível para as partes interessadas sem recorrer a compensações. Grandes empresas perduram porque conseguem alinhar os interesses dos stakeholders na mesma direção.”

R.Edward Freeman

Em análise, observamos diversos grupos e indivíduos que apresentam interesse nas políticas públicas voltadas às servidoras desta municipalidade, alguns como parte importante na tomada de decisões, e outros na definição do rumo do projeto “Fala, servidora!”

É mister que todos envolvidos com a prefeitura do Rio de Janeiro sejam partes interessadas, e que de alguma forma são stakeholders, sendo observados dois públicos a serem impactados, direta ou indiretamente: o interno e o externo.

A verdade é que, independentemente de qual seja o grupo prioritário, é essencial a construção de planejamento para desenvolver a confiança em todos os envolvidos e valorizados com o projeto, reforçando os valores na presente gestão e a moral, com a prática do compliance .

Acreditamos que utilizando a estratégia apropriada e grupo assertivo, é possível aumentar a motivação das servidoras, otimizar resultados e minimizar a taxa Turnover, dentre eles: os abandonos, baixa produtividade, sequelas emocionais, processos judiciais, entre outras consequências.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Considerando a visão do fazer políticas públicas, o adequado gerenciamento do projeto e alinhamento de expectativas para a gestão do processo é identificado os seguintes envolvidos:

- Canal 1746 - Capacitação de atendentes: Fala Servidora; por meio deste canal de escuta e direcionamento, utilizando o canal já existente, 1746, a servidora poderá ter acesso aos serviços de acolhimento inicial com uma equipe dedicada e capacitada para este atendimento;
- Criação de um e-mail próprio situado na SMFP;
- Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher / SPM-RIO - Esta Secretaria centralizará o Projeto Fala, servidora! implementando o protocolo de ações : acolhimento da servidora vítima de violência, direcionamento de atendimento interdisciplinar e encaminhamento dos casos que requerem apuração de irregularidades ao órgão responsável;
- Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro / CGM - Órgão responsável pela apuração de irregularidade através do Inquérito Administrativo - PAD, com a formação de Comissão especializada no rito;
- Secretaria Municipal de Saúde / SMS - Esta Secretaria ficaria com a parte de suporte psicossocial e interdisciplinar à servidora;
- Empresa Municipal de Informática S.A. / IPLANRIO; Este Órgão poderá desenvolver o canal Fala Servidora, que dialoga com o 1746;
- Secretaria Municipal de Assistência Social / SMAS; Este órgão poderá ceder profissionais para o acolhimento e atendimento às mulheres;
- Secretaria Municipal da Casa Civil; Este órgão fará a regulamentação da política para a servidora vítima de violência, propiciando a movimentação entre os órgãos da PCRJ.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS

Forças impulsionadoras:

Segundo estudo do Instituto Fundação João Goulart, na prefeitura do Rio 3 em cada 4 servidores são mulheres e por contradição 59% dos cargos estratégicos são ocupados por homens. Neste contexto uma força impulsionadora sem dúvida reside no fato de sermos maioria. Essa condição evidencia a necessidade de construir um ambiente que propicie um desenvolvimento pessoal e profissional feminino saudável, levando em conta toda a complexidade da relação entre gênero e poder. Sob um olhar produtivista, se a maioria dos servidores recebe cuidados específicos às suas condições, os resultados refletem diretamente na qualidade do trabalho. Ainda nesse caminho, a valorização do serviço público também será uma consequência, portanto, de um ambiente de trabalho que acolha e dê ferramentas para superar e apurar violências e vulnerabilidades.

Outro aspecto relevante é a visibilidade que um projeto que busca empoderar mulheres dentro do setor público poderá ter, seja dentro do ambiente institucional, ou mesmo na mídia.

Forças restritivas:

O projeto prevê custos em toda a sua implementação, sendo sem dúvida uma força restritiva a sua realização.

Por se tratar de um tema sensível é possível que o projeto possa incomodar quem se beneficia dessa desigualdade.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO

O enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Poder Executivo Municipal deve se sustentar sobre os seguintes pilares:

- **UNIVERSALIDADE:** a Administração Pública deve estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionam o bem-estar de todas as pessoas, servidoras/es, comissionadas/os, terceirizadas/os e estagiárias/os, garantindo de forma uniforme e global o acesso ao conjunto de ações e serviços preventivos e decisivos, de forma articulada, de modo que a dignidade da pessoa humana seja resguardada.
- **COMPROMISSO INSTITUCIONAL:** “**Comprometimento** é um substantivo masculino que significa a ação de comprometer ou se comprometer com alguém ou alguma coisa.” É esperado que a alta gestão possa assumir seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação em sua instituição. O enfrentamento ao assédio passa pelo combate às práticas de assédio institucional, o que demanda o desenvolvimento de ações de natureza estratégica a se refletirem no nível tático e operacional das organizações. É dever dos gestores promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.
- **FOCO NA VÍTIMA:** os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima, buscando evitar a repetição do ciclo violento que tende a encolher a rede social de apoio à vítima, que vai se isolando no local de trabalho cada vez mais. Evitar revitimização, ou seja, fazer a vítima reviver o trauma ou a experiência pela necessidade de recontá-la diversas vezes, em instâncias distintas.
- **VISIBILIDADE:** a Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.
- **PREVENÇÃO:** os órgãos devem realizar ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitadas. Essas ações devem incluir atividades continuadas de

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



capacitação, letramento e sensibilização, fundamentais para a mudança da cultura organizacional.

- **RESOLUTIVIDADE:** a assertividade no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e/ou discriminação é crucial para reduzir o sofrimento da vítima. Os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos, amplamente divulgados às pessoas da comunidade institucional. Os procedimentos devem ser céleres e controlados, bem como definidos e tratados de forma prioritária. É urgente a institucionalização da responsabilidade pelo enfrentamento e prevenção do assédio e discriminação e o Fala, servidora! Que certamente é um instrumento importante nesse sentido.
- **CONFIDENCIALIDADE:** as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados. Recomenda-se o envolvimento do menor número de pessoas possível no processo de tratamento da denúncia para preservação da intimidade da vítima.



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A imagem acima representa o impacto positivo na vida cotidiana previsto com a implementação do projeto: Fala, Servidora!

A imagem representa o fluxo de funcionamento do Canal Fala, Servidora!, onde a servidora vítima de violência, retratada na imagem no canto inferior direito, entra em contato com o Canal Fala, Servidora! e recebe o atendimento primeiramente dos atendentes treinados para o acolhimento das servidoras e posteriormente da equipe especializada formada por advogado(a) e/ou assessor(a) jurídico (a), médico(a), enfermeiro(a) e psicólogo(a) que acompanharão a servidora até seu completo restabelecimento físico e mental. Além do acompanhamento da equipe especializada, a servidora poderá ter o direito de mudança da sua lotação e a instauração de PAD nos casos que demandam apuração.



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA

O objetivo do projeto é a criação do canal Fala, Servidora! através de um decreto que irá estruturar este canal de atendimento e demais ações para a segurança das servidoras no ambiente de trabalho. Para atingir este objetivo, foram pensadas as seguintes ações:

A1	Criação do grupo de trabalho para a elaboração do Decreto-lei de criação sobre o dia de combate à violência e discriminação a servidoras.	De responsabilidade do potencial cliente com profissionais especializados para elaboração do decreto e realização dos trâmites administrativos até a aprovação do mesmo.
A2	Publicação do decreto	De responsabilidade do Gabinete do Prefeito, que realiza a publicação dos decretos. Objetiva-se que seja publicado em 1º de Fevereiro, data de aniversário de Maria da Penha, ativista do direito das mulheres, que foi vítima de violência doméstica que inspirou e lutou pela criação da Lei Maria da Penha.
A3	Criação da Comissão feminina para apurar possíveis irregularidades no âmbito profissional - PAD com inserção dentro da CGM.	De responsabilidade do potencial cliente, após determinação de criação da referida comissão em decreto. A comissão deve ser composta preferencialmente por profissionais de notória especialização e experiência.
A4	Criação de estrutura da central de atendimento interdisciplinar à servidora com garantia de sigilo.	De responsabilidade do Gabinete do Prefeito, criação de órgão na estrutura para atendimento às servidoras.
A5	Treinamento da equipe existente no canal 1746 para encaminhamento correto das vítimas de violência	De responsabilidade do órgão gestor do 1746 e do potencial cliente. O treinamento visa o acolhimento e o direcionamento adequado das vítimas atendidas.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A6	Elaboração e veiculação de campanhas de ações preventivas e de divulgação.	De responsabilidade do potencial cliente, a ser custeado com SDP previsto no item custos. As ações de divulgação incluem cartazes, folders, cartilhas, posts em redes sociais, capa.
A7	Monitoramento e controle das ações corretivas e preventivas de combate à violência contra a servidora.	De responsabilidade do potencial cliente, o monitoramento das ações ocorrerá através do monitoramento dos atendimentos da central de atendimento e das interações com a equipe de atendimento especializada, verificando a quantidade de pessoas atendidas e as situações enfrentadas, criando relatórios para construção de um banco de dados visando construir novas ações de conscientização

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

A tabela a seguir mostra os custos estimados dos profissionais que farão parte da comissão feminina do projeto Fala, servidora. Os valores foram calculados com base na lista de cargos e salários da PCRJ disponível em [http://www.rio.rj.gov.br/documents/8822216/8822927/Lista de cargos da Prefeitura 2019.pdf](http://www.rio.rj.gov.br/documents/8822216/8822927/Lista_de_cargos_da_Prefeitura_2019.pdf).

Quanto aos custos do Canal, estes foram baseados na cartilha de empreendedorismo do Sebrae intitulada como “Ideias de negócio” disponível em https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/IDEIAS_DE_NEGOCIO/PDFS/52.pdf.

Entre os custos para a criação do canal Fala, Servidora! estão previstos:

- Instalações, reformas e adaptações necessárias: R\$ 15.000,00;
- Computadores: R\$ 6.000,00;
- Impressora: R\$ 600,00;
- Estações de trabalho (mesa e cadeiras): R\$ 7.000,00;
- Rede lógica e cabeamento: R\$ 6.700,00;
- Headsets: R\$ 800,00;
- Aparelhos telefônicos para atendimento: R\$ 6.000,00;
- Armários para arquivo: R\$ 3.800,00;
- Hardware diversos (sistema discador/PABX) - Valor total: R\$ 2.400,00;
- Software diversos: R\$ 1200,00;
- Capital para despesas de custeio: R\$ 5.000,00;

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Tabela 1- Custos do projeto

Profissões	Valor de referência básico mensal	Valor anual
Advogada	R\$ 8.000,00	R\$ 96.000,00
Assistente social	R\$ 5.401,66	R\$ 64.819,92
Enfermeira	R\$ 2.966,38	R\$ 35.596,56
Psicóloga	R\$ 2.966,38	R\$ 35.596,56
Comissão Feminina - PAD	R\$ 17.500,00	R\$ 210.000,00
Criação do Canal Fala, Servidora!	-	R\$ 55.000,00
SDP para a execução das ações: A1, A5 e A6	R\$ 5.000,00	R\$ 50.000,00
Valor Total		R\$ 547.013,04

A tabela 2 demonstra o cronograma das ações do projeto: Fala Servidora!

Tabela 2- Cronograma das ações

Ordem	Ação	Duração
A1	Criação do grupo de trabalho para a elaboração do Decreto-lei de criação sobre o dia de combate à violência e discriminação a servidoras	15 dias
A2	Publicação do Decreto	60 dias

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



A3	Criação da comissão feminina para apurar possíveis irregularidades no âmbito profissional	20 dias
A4	Criação da estrutura da central de atendimento à servidora com garantia de sigilo	30 dias
A5	Treinamento no 1746 para encaminhamento correto das vítimas de violência	10 dias
A6	Elaboração e veiculação de campanhas de ações preventivas e de divulgação	30 dias
A7	Monitoramento e controle das ações corretivas e preventivas de combate à violência contra a servidora.	Durante todo o projeto

RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES

O projeto prevê adoção de práticas administrativas que proporcionem um ambiente saudável e seguro. As ações foram pensadas com o objetivos determinados como, por exemplo, o Decreto-lei de criação sobre o dia de combate à violência e discriminação a servidoras idealiza a divulgação e a permanencia da política pública. Enquanto que com a criação da Comissão Feminina que irá apurar as possíveis irregularidades no âmbito profissional e tornar as decisões mais seguras junto com a criação da estrutura da central de atendimento à servidora com garantia de sigilo pretendemos fortalecer a confiança das servidoras no projeto.

A implementação de um trabalho integrado com a articulação de canais de escuta, pretende a prevenção e resolução dos casos de violência e assim impactar e promover com o adequado aparato legal a conscientização sobre o direito da mulher e a não-violência, com a formulação de políticas públicas, tendo a prefeitura como protagonista deste enfrentamento no meio institucional e social.

O acompanhamento será realizado por meio de relatórios da Comissão Feminina, número de atendimentos no canal 1746, comparativo de dados em cada etapa do projeto e pela criação de uma plataforma online e de pesquisa como descrito na imagem abaixo:

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



O projeto vislumbra, portanto, a construção de um ambiente seguro para as servidoras públicas do executivo municipal.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONCLUSÕES

A atenção à violência contra mulher requer uma abordagem intersetorial e interdisciplinar diferenciada, englobando questões políticas, jurídicas e policiais.

Para ter saúde é preciso uma série de fatores externos que vão contribuir para o seu bem estar geral. É preciso olhar para a pessoa como um todo: seu corpo, sua mente e o contexto onde vive, trabalha e considera suas necessidades integrais. Assim, só se tem saúde integral quando se tem saúde mental, equilíbrio social e boas condições de vida.

Na saúde mental, não podemos falar em “fatores de risco” universais, ou seja, cada pessoa reagirá de forma diferente a uma dada situação de trabalho.

Não podemos concluir, sem antes conceituar a espécie de violência que permeia o trabalho: o assédio moral e sexual, especialmente às servidoras municipais, que não difere de outros ambientes quando tratamos de questões de gênero.

Assédio moral: é apontado como uma conduta abusiva que traz danos à integridade e dignidade da pessoa, por meio de situações constrangedoras e humilhantes, manifestando-se através de palavras, atos, gestos ou comportamentos, colocando em risco à saúde física e mental, e prejudicando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência com o propósito de abalar emocionalmente e profissionalmente, podendo ocorrer através de acusações, humilhações, insultos, gritos e/ou com a propagação de mentiras, fofocas, isolamento e afastamento social.

Assédio sexual: é a insistência importuna, junto de alguém, independente do sexo ou opção sexual, com perguntas, propostas, pretensões, ou outra forma de abordagem forçada e não desejada. É o ato de constranger alguém com gestos, palavras, ou com o emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade, ou de relação com vínculo empregatício, com o objetivo de obter vantagem sexual.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Nestes casos, parece “natural” forçar a mulher a manter relações sexuais que não deseja. A vergonha ou o medo induz ao silêncio as mulheres, como também os seus familiares.

O combate à violência de gênero na Prefeitura do Rio precisa ser agenda comum às diferentes áreas de atuação de políticas públicas, seja na Administração Direta quanto da Indireta, que deverá promover ações intersetoriais que atuem modificando a discriminação e a cultura de subordinação de gênero e dominação do homem sobre a mulher.

A rede de acompanhamento pensada e estruturada para atender a servidora em contexto de violência no trabalho, sobretudo o assédio moral e sexual, num ambiente que lhe ofereça segurança, desde a mudança das instalações físicas e/ou virtual adequadas para o acolhimento, a capacitação dos profissionais em relações de gênero que irão prestar o atendimento, com a implantação de uma equipe realize um trabalho interdisciplinar, no sentido de provocar uma mudança no padrão de cultura institucional, irá contribuir de maneira decisiva na quebra do ciclo de violência.

Trazer luz a problemática é oportunizar o encontro de intervenções, acolhimento, quebra do ciclo de violência, possibilidade de traçar diagnóstico e “cura”. Uma prefeitura sadia, considerando que somos um capital humano formado por 74,5% de mulheres servidoras é também uma prefeitura capaz de fornecer melhores políticas públicas, serviços públicos de qualidade, objetivando o atendimento do nosso principal e mais importante cliente: o munícipe e o interesse público.



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Assédio sexual. Tribunal Superior do trabalho 2023
<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

Mapa da Mulher Carioca. Radar de Dados 2022
<https://mapa-da-mulher-carioca-pcrj.hub.arcgis.com/pages/radar-de-dados>

Leite e Silveira. Juliene e Ligiani.
Assédio moral e sexual no serviço público não podem mais ser tolerados, alertam especialistas. 2022.
<https://www.cge.mt.gov.br/-/22861631-assedio-moral-e-sexual-no-servico-publico-nao-podem-mais-ser-tolerados-alertam-especialistas>

Coelhom e Brito e Freitas. André e Maiane e Flávia.
Funcionárias terceirizadas do Centro de Pesquisa da Petrobras denunciam petroleiro por assédio sexual. 2023.
<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2023/03/21/funcionarias-terceirizadas-do-centro-de-pesquisa-da-petrobras-denunciam-petroleiro-por-assedio-sexual.ghtml>

Prefeitura lança programa contra assédio e importunação sexual em transportes públicos. Prefeitura da cidade do Rio de Janeiro. 2021. Disponível em:
<https://prefeitura.rio/cidade/prefeitura-lanca-programa-contra-assedio-e-importunacao-sexual-em-transportes-publicos/>

Eu Preciso Falar: A Violência no Trabalho.
<https://diesat.org.br/2023/03/acervo/eu-preciso-falar-a-violencia-no-trabalho/>

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 35.ed. Brasília: Câmara dos Deputados, edições Câmara, 2016.

CNJ. Resolução N° 351 de 28/10/2020.

BRASIL.Senado Federal. Cartilha Assédio Moral e Sexual. Brasília: Senado Federal, Diretoria-Geral

2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899>

Revista Mapa da Mulher. Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Disponível em <https://www.tst.jus.br/>.

Cartilha Ideias de Negócio disponível em https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/IDEIAS_DE_NEGOCI/O/PDFS/52.pdf

GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023.

AJUFE. GUIA PRÁTICO PARA IMPLEMENTAÇÃO COM FOCO EM GÊNERO, 2023.

https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

BRASIL. Ministério da Saúde. Violência intrafamiliar: orientações para prática em serviço / Secretaria de Políticas de Saúde – Brasília, 2002.

SCHRAIBER Lilia Blima ET al. Violência dói e não é direito: a violência contra a mulher, a saúde e os direitos humanos. São Paulo. UNESP. 2005.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Informe sobre Violência e Saúde 2002. GENEVRA: OMS, 2002.

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO. DECRETO RIO N° 50021 DE 15 DE DEZEMBRO DE 2021, Art.4º Inciso XI.