

REQUERIMENTO Nº DE

Requer que sejam prestadas, pela Senhora Ministra de Estado de Gestão e Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck, informações sobre o caso de suposto assédio moral de servidor desta Pasta, ocorrido no dia 06 de novembro de 2024.

Senhor Presidente,

Requeiro, nos termos do art. 50, § 2º, da Constituição Federal e do art. 216 do Regimento Interno do Senado Federal, que sejam prestadas, pela Senhora Ministra de Estado de Gestão e Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck, informações sobre o caso de suposto assédio moral de servidor desta Pasta, ocorrido no dia 06 de novembro de 2024.

A denúncia foi amplamente divulgada pela imprensa no dia 9 de novembro do corrente ano, envolvendo alegações de assédio moral de um chefe contra um funcionário em dependência de órgão vinculado a esta pasta. A esse respeito, solicita-se as seguintes informações:

1. providências administrativas tomadas pela Pasta em decorrência das denúncias veiculadas;
2. se e em que medida o Ministério acompanha ou supervisiona os processos administrativos instaurados por órgãos vinculados em casos de denúncias de assédio moral; em caso positivo, qual o estágio atual da apuração do caso em questão;



3. se há previsão para a conclusão do processo de apuração mencionado; caso afirmativo, informar o prazo estabelecido para a sua finalização e as medidas adotadas para garantir celeridade e imparcialidade no julgamento;
4. orientações ou normativas internas que a Pasta oferece aos órgãos vinculados para a prevenção e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho;
5. medidas são adotadas para garantir suporte ao funcionário envolvido neste episódio, tanto no que se refere à assistência à saúde quanto à preservação de seus direitos funcionais e psicológicos
6. se há registro de outros casos semelhantes no âmbito do Ministério ou de órgãos a ele vinculados; em caso positivo, quantos foram identificados nos últimos cinco anos e quais resultados foram alcançados com a apuração de tais denúncias.
7. se existe algum programa de conscientização ou treinamento em andamento voltado para gestores e servidores, com o objetivo de prevenir práticas de assédio moral; caso não exista, informar se há intenção de implementar ações dessa natureza.

JUSTIFICAÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que compromete a dignidade do trabalhador, prejudica sua saúde física e mental e interfere diretamente na produtividade e no clima organizacional. Esse fenômeno, caracterizado por condutas abusivas, como humilhações, constrangimentos ou desrespeito reiterado, é expressamente repudiado pela legislação brasileira e pela Constituição Federal, que garante a todos os trabalhadores o direito à dignidade, à igualdade e à saúde.



A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 483, assegura ao trabalhador a possibilidade de rescisão do contrato em caso de tratamento discriminatório ou condutas incompatíveis com o respeito mútuo que deve prevalecer no ambiente laboral. Além disso, a Lei nº 8.112/1990, que rege o regime jurídico dos servidores públicos federais, prevê a responsabilização de agentes públicos por abuso de autoridade ou atos que atentem contra a moralidade administrativa, sendo o assédio moral um claro desrespeito a esses princípios.

Da mesma forma, o assédio moral no âmbito da Administração Pública brasileira é configurado como uma conduta abusiva, frequente e reiterada, praticada por agente público, superior hierárquico ou colega de trabalho, que atenta contra a dignidade, integridade psíquica ou emocional de outro servidor. De acordo com a Lei nº 8.112/1990, que rege o regime jurídico dos servidores públicos civis federais, o assédio moral pode ser enquadrado como infração disciplinar, sujeitando o agressor a sanções administrativas, incluindo advertência, suspensão ou até mesmo demissão, conforme a gravidade da conduta (artigos 116 e 117). Normas correlatas, como o Decreto nº 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, também reforçam a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos, livres de práticas de assédio. Além disso, a Lei nº 14.457/2022, que trata do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho, determina a criação de mecanismos de denúncia e acompanhamento de casos no setor público e privado, incluindo a instituição de comissões de combate ao assédio. Essas normativas têm o objetivo de proteger a dignidade do servidor e assegurar um ambiente de trabalho ético e respeitoso.

Nesse prisma, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reiteradamente reconhecido a gravidade do assédio moral, exigindo uma atuação firme das instituições públicas e privadas na sua prevenção e no tratamento adequado das denúncias. Tal exigência alinha-se à Convenção nº



190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

No caso em questão, amplamente divulgado pela imprensa, houve um episódio público e grave envolvendo um funcionário que, após ser alvo de gritos e conduta abusiva de um superior hierárquico, precisou de atendimento médico emergencial. Em resposta à equipe de reportagem, o órgão vinculado ao Ministério informou ter aberto processo de apuração, mas não foram apresentadas informações detalhadas sobre as providências adotadas para proteger a vítima e responsabilizar o agressor.

Diante disso, torna-se imprescindível que o Ministério de Gestão e Inovação, como órgão central de supervisão e normatização no âmbito da Administração Pública, esclareça as ações implementadas para tratar do caso específico, bem como as iniciativas para prevenir e combater o assédio moral nos órgãos sob sua supervisão. Este requerimento busca assegurar que sejam observados os preceitos legais e constitucionais, garantindo a dignidade e a integridade de todos os servidores públicos.

Assim, a presente solicitação é fundamentada na necessidade de assegurar transparência e responsabilização no tratamento de práticas abusivas, além de reforçar o compromisso da Administração Pública com os direitos fundamentais dos trabalhadores e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Sala das Sessões, 12 de dezembro de 2024.

Senadora Damares Alves

