

CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPARTAMENTO DE TAQUIGRAFIA, REVISÃO E REDAÇÃO
4ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 56ª LEGISLATURA
Comissão de Trabalho
(AUDIÊNCIA PÚBLICA EXTRAORDINÁRIA (SEMPRESENCIAL))

Em 21 de Setembro de 2022
(Quarta-Feira)

Às 9 horas

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Declaro aberta a presente reunião de audiência pública destinada a debater o tema: *Discutir assédio moral no mundo do trabalho*.

Nós temos aqui vários estudiosos, temos também a representação do Ministério Público do Trabalho e as pessoas que estão sofrendo, direta e cotidianamente, uma relação de assédio moral, que destrói o que é absolutamente estruturante para as nossas vidas, que é o trabalho, que deve ser um lugar onde nós nos encontramos e realizamos a nossa humanidade e não um lugar onde nós sofremos.

Informo a todas e todos que esta reunião se realizará de forma presencial e também via *web*, através do aplicativo Zoom, ao vivo, pela Internet, no *site* da Câmara e na página da Comissão, no endereço *cd.leg.br/ctasp*.

Informo ainda que as imagens, o áudio e o vídeo estarão disponíveis para serem baixados na página desta Comissão, logo após o encerramento dos trabalhos, e as fotos do evento, se houver, serão disponibilizadas no Banco de Imagens da Agência Câmara, na página da Câmara Federal.

Esta reunião de audiência pública foi convocada nos termos do Requerimento nº 110, de 2022, de minha autoria, a Deputada Erika Kokay, aprovado por esta Comissão, para debater o tema: *Discutir assédio moral no mundo do trabalho*. Nós temos várias pessoas que comporão esta audiência.

Eu gostaria de esclarecer de pronto que, salvo manifestação explícita em contrário, a participação dos palestrantes e das palestrantes na Mesa de apresentação e debates deixa subentendida a autorização de publicação — por qualquer meio e em qualquer formato, inclusive mediante transmissão ao vivo ou gravada, pela Internet, em meios de comunicação desta Casa e por tempo indeterminado — dos pronunciamentos e imagens pertinentes à participação na audiência pública realizada nesta data, segundo o art. 5º da Constituição Federal e a Lei nº 9.610, de 1998, ou seja, quem não autorizar a divulgação, a publicização dos seus pronunciamentos e da sua participação nesta audiência deve fazê-lo por manifestação explícita, para que nós possamos, enfim, considerar essa vontade. Se não houver manifestações neste sentido, esta Comissão se sente autorizada a fazer a divulgação em todos os meios de comunicação. Apenas quero deixar isso absolutamente para seguirmos os preceitos e as normas constitucionais.

Feito esse esclarecimento, eu passo, então, a anunciar as pessoas que participarão desta audiência pública: Sra. Maria do Rosário da Costa e Silva, servidora do Ministério da Educação; Sr. Oton Pereira Neves, Secretário-Geral do Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal — SINDSEP-DF, que participará de forma remota; Sr. José Celso Cardoso, pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA; Sr. Sergio Ronaldo da Silva, Secretário-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal — CONDSEF; Sra. Kariane Costa Silva de Oliveira, jornalista; Sra. Dione Melo da Silva, representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário; Dr. Paulo Neto, representante do Ministério Público do Trabalho; Sra. Rita Serrano, representante dos empregados e empregadas no Conselho de Administração da Caixa Econômica Federal; Sr. Sergio Takemoto, Presidente da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal — FENAE; Sr. Ulisses Borges de Resende, advogado do Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal — SINDSEP-DF, Sr. Newton Araújo Silva Júnior, Conselheiro representante dos empregados no Conselho de Administração da Companhia Nacional de Abastecimento — CONAB e Presidente do Conselho de Administração da Companhia de Entrepósitos e Armazéns Gerais de São Paulo — CEAGESP; e Sra. Mariel Angeli Lopes, pesquisadora do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos — DIEESE.

Nós vamos conceder de pronto um prazo de 8 minutos para cada um dos expositores e cada uma das expositoras e vamos proceder da seguinte forma: como temos um número de participantes muito vasto, vamos chamar as pessoas para que acompanham a Mesa de três em três, e, após a fala, essas três pessoas deslocam-se de novo para o plenário.

Então, vamos começar chamando para compor a nossa Mesa o Sr. José Celso Cardoso, pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA; o Sr. Oton Pereira Neves, Secretário-Geral do Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal — SINDSEP-DF, que participará de forma remota; e a Sra. Mariel Angeli Lopes, pesquisadora do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos — DIEESE.

Vamos começar com essas três pessoas e, em seguida, vamos substituindo pelas demais, para que possamos ouvir todos os nossos convidados e convidadas.

Esta audiência pública foi feita a partir de solicitações de vários servidores e servidoras, vários empregados e empregadas de diversos órgãos públicos, na perspectiva de que nós pudéssemos explicitar as relações de muito sofrimento e perseguição que estão postas e que nem sempre aparecem com toda a sua dimensão e com toda a sua crueldade.

Há um processo de assédio institucional. Os órgãos estão assediados porque não podem exercer a sua função, não cumprem a sua função. Nós temos, na FUNAI, uma política anti-indigenista; no Ministério do Meio Ambiente, uma política antiambientalista; na Fundação Palmares, uma política racista. Então, há um assédio às instituições para que elas não exerçam a sua função, e isso leva a um assédio organizacional que independe das relações interpessoais. As relações passam a ser opressoras, e há muita resistência dos servidores e servidoras, empregados e empregadas.

Os servidores resistem para que o Estado cumpra a sua função precípua, que, dizia Celso Furtado, é enfrentar os problemas nacionais e as desigualdades. Há uma resistência dos servidores e há também um processo de muita aridez nas relações estabelecidas e de muita perseguição. Nós temos instrumentos na Caixa, por exemplo, que são instrumentos para vasculhar ou investigar as redes sociais das pessoas, para saber como elas se posicionam. Pessoas que colocam gravatas vermelhas são constrangidas, há proibição de gravatas vermelhas, mulheres que usam esmalte vermelho são constrangidas, enfim, há um processo de opressão muito intenso, no qual as pessoas acabam tendo as suas promoções, a sua ascensão dentro da empresa e das empresas condicionada por um filtro, a partir das suas posições políticas e das suas avaliações sobre as relações que a sociedade está vivenciando neste momento. Isso é inadmissível. Isso é uma censura e uma brutalidade que está sendo efetivada em vários órgãos públicos.

Não se trata de denúncias de uma ou outra instituição, são denúncias de muitas instituições. Nós nunca tivemos tantos PADs — Processos Administrativos Disciplinares sendo implementados e tantas ameaças. Há pessoas sendo filmadas. Nós tivemos uma assembleia da EBC que foi filmada pelos áulicos de quem ocupa a Presidência da instituição, que estão filmando como forma de intimidar, de silenciar, de ameaçar. Enfim, nós estamos vivenciando isso. Estamos vivenciando expressões mais nítidas e, digamos assim, mais desnudas de assédio moral, com profundo desrespeito. Muitas expressões foram gravadas, inclusive de profundo desrespeito, de humilhação permanente, enfim, tudo isso que nós buscamos discutir, estamos discutindo e vamos discutir nesta audiência. Também precisamos pontuar quais são os mecanismos que o Estado pode desenvolver na perspectiva de não permitir que esta seja a norma, que o assédio moral não seja a norma e que ele não seja naturalizado.

Se há naturalização do assédio, ele se pereniza e passa a não ser identificado enquanto uma violência. A pior violência é aquela que se não se identifica enquanto tal, porque ela passa a permear o tecido das relações sociais, no nosso caso, das relações laborais e ela passa a se perenizar alimentada pela sua própria normalização ou naturalização. A naturalização alimenta a manutenção e faz com que recrudescam todas as relações de hostilidade e as relações de assédios a serem instituídas.

Ao mesmo tempo, nós também estamos entrando com um projeto aqui na Câmara para estabelecermos o assédio de segunda ordem. O que significa isso? Romper o isolamento e a solidão de quem sofre o assédio. Muitas vezes quem é assediado ou assediada não consegue apoios em função de uma estrutura que desencoraja e ameaça todos os apoios e todos os testemunhos que constata o próprio assédio. Há que se assegurar também o assédio de segunda ordem, o assédio que atinge as pessoas que apoiam ou que podem constatar a relação assediadora e que apoiam o assediado ou assediada. Essas pessoas precisam ter a liberdade de testemunhar, porque nós temos muita dificuldade de que, nos processos, outras pessoas testemunhem porque se sentem também assediadas. É um assédio de segunda ordem que precisa também ser identificado e ser, inclusive, penalizado. Nesse sentido, nós estamos entrando com uma proposta muito semelhante a que existe hoje em Barcelona. O assédio de segunda ordem, particularmente o assédio com recorte de gênero, que precisa ser identificado. Nós estamos, neste momento, ao vivo, pela *TV Câmara*. Estamos dialogando com o conjunto do País sobre um tema absolutamente relevante para que tenhamos um Estado, como disse, que cumpra sua função. A função do Estado não é servir ao governante. A função do Estado não é servir à iniciativa privada. A função do Estado é servir ao

País, é servir ao seu próprio povo. E o assédio moral desconstrói as relações que pontuam a necessidade de termos um serviço público, empresas realmente públicas e não que sejam consideradas como patrimônio de quem quer que seja. São patrimônios do povo brasileiro, não de governantes.

Passo a palavra para o José Celso Cardoso, pesquisador do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA, pelo prazo de 8 minutos. Em seguida, passarei a palavra para o Sr. Oton Pereira Neves, que vai participar de forma remota.

O SR. JOSÉ CELSO CARDOSO - Ainda bem que o ligado é vermelho aqui.

Bom dia a todos e todas. Bem-vindos e bem-vindas. Eu queria agradecer imensamente o convite, a oportunidade. Ao cumprimentar a Deputada Erika Kokay, cumprimento os demais Parlamentares desta Comissão e todo o público presente que nos acompanha.

Como o tempo é muito curto, vou ter que ser um pouco telegráfico em relação ao tema, mas eu acho que o tempo é suficiente para passar a mensagem principal sobre esse assunto. Vejam, é notório e de conhecimento praticamente geral de todos que somos servidores públicos — e aqui eu vou falar do tema do assédio localizado no setor público brasileiro — o aumento no número de casos de assédio moral, sexual e de outros tipos que estamos vivenciando desde o começo do Governo Bolsonaro, sobretudo.

Evidentemente, esse não é um fenômeno restrito ao Governo atual, mas ele ganhou uma dimensão despropositada com o atual Governo a ponto de que — com esse aumento de escala dos casos, por todos os órgãos da administração pública direta e indireta, inclusive em vários níveis da própria Federação — nós do IPEA, na condição — nesse caso, não como pesquisador propriamente do IPEA — de Presidente da Associação de Funcionários do IPEA, cargo que ocupo atualmente, tomamos a iniciativa de estudar esse fenômeno do aumento de casos nesse período recente, para tentar entender um pouco dos seus determinantes, das suas implicações e características.

Então, para isso, nós inventamos um instrumento, que se chama assediômetro, que está localizado na página da AFIPEA — afipea.org.br. O assediômetro é um instrumento que contabiliza os casos de assédio moral, sexual e institucional, por meio de notícias oriundas de veículos de informação. Hoje, para se ter uma ideia, se acessarem o *site* da AFIPEA ou o instrumento assediômetro, vocês vão ver que lá estão registrados mais de 1.300 casos desde o começo do Governo Bolsonaro, desde 2019 para cá, que perpassam, como eu disse, o conjunto da administração pública, de cima a baixo, e por todos os setores.

Ao investigar mais de perto esses casos, nós identificamos basicamente três características que diferenciam o tipo de assédio que está sendo praticado hoje do assédio moral tradicional, que sempre existiu no setor público e no setor privado, infelizmente, que sempre existiu em outros governos, em outras épocas, como uma relação perniciososa no ambiente de trabalho, deletéria das condições de trabalho, etc. Há três características que diferenciam o fenômeno atual do fenômeno tradicional.

A primeira característica, como eu já mencionei, é a abrangência do fenômeno. Esses mais de 1.300 casos registrados no assediômetro mostram que o fenômeno deixou de ser exceção para se constituir numa espécie de regra das relações de trabalho no atual Governo Bolsonaro, sobretudo no âmbito federal. Essa é a primeira característica importante.

A segunda característica é a motivação do atual assédio, como já disse a Deputada, que não está ancorada em relações interpessoais prévias. O assédio moral tradicional, em geral, ocorre no ambiente de trabalho entre pessoas que se conhecem nas relações de trabalho, em geral relações de hierarquia, de comando, mas não necessariamente, e que, por uma série de razões, essas relações se deterioram. E, através de ameaças, constrangimentos, desqualificações, etc., isso vai gerando uma situação de empobrecimento da relação, de perda de capacidade de trabalho, de adoecimento pessoal, ao fim e ao cabo, que pode levar ao pedido de demissão ou à própria demissão da pessoa envolvida, ou ao afastamento das suas funções, etc.

No caso do assédio que estamos chamando de institucional, a motivação não é necessariamente de ordem interpessoal. É uma motivação que vem, muitas vezes, de cima do órgão superior, ou seja, muitas vezes envolve pessoas que nem sequer se conhecem na relação imediata de trabalho. Portanto, é motivada por comandos político-ideológicos e organizacionais de ordem superior.

Eu vou dar alguns exemplos. No início do Governo Bolsonaro, quando houve a demissão do Ricardo Galvão, então Presidente do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais — INPE, ele nem sequer conhecia o Presidente Bolsonaro. Ele foi demitido ou levado à demissão pelo fato de que o órgão que ele presidia era responsável, e continua sendo, pelas estatísticas referentes ao desmatamento, entre outras coisas. E como essa era uma informação que não interessava ao Governo, o Presidente foi demitido. É um caso clássico de assédio institucional.

Outros exemplos atravessaram o Governo. O caso do fiscal do IBAMA, por exemplo, do Morelli, que, mesmo antes de o Bolsonaro ser Presidente, havia sido multado por cometer algum tipo de crime de ordem ambiental. Esse servidor foi

demitido do seu cargo e deslocado do local de serviço como represália ao fato de estar cumprindo o seu dever precípua ligado à sua função, ao seu órgão de origem.

Esses são casos que se reproduzem à exaustão ao longo do Governo, como os casos clássicos da FUNAI, de cima para baixo, do próprio IBAMA, do CNPq, da CAPES, da ANVISA, das universidades públicas de modo geral, que passaram a sofrer constrangimentos em termos de censura na publicação de trabalhos, e por aí vai. Isso dá mostras de que a motivação para esses casos não depende de que as pessoas se conheçam. É uma motivação originária de um projeto político que toma conta do atual Governo, que é um projeto de desmonte das capacidades públicas do Estado em relação às suas políticas que estavam em construção ou em criação desde a Constituição de 1988, sobretudo.

Então, a segunda característica importante, além da abrangência do fenômeno, é o fato de que esse atual fenômeno cumpre uma função, ou seja, ele possui uma funcionalidade, uma intencionalidade. E qual é essa intencionalidade? É a de desconstruir deliberadamente as capacidades de ação dos órgãos públicos em vários campos de atuação do Governo que são contrários ao projeto político-ideológico deste Governo. E não é à toa que os setores mais afetados são os setores ambientais, a área social, a área de cultura, e por aí vai. Então, ele cumpre uma função. Nós chamamos esse assédio institucional de assédio como método de Governo. Trata-se de um método por meio do qual este Governo busca realizar o seu projeto político-ideológico de desconstrução do País.

Por fim, há implicações desse fenômeno que ganha essa escala, essa amplitude, essa funcionalidade. As implicações são basicamente duas que estão retratadas neste livro que nós organizamos, no âmbito da AFIPEA, cujo título é *Assédio institucional no Brasil: avanço do autoritarismo e desconstrução do Estado* — ou da própria Constituição de 1988. O assédio institucional é uma forma de violência política também, porque ele visa, por meio de práticas autoritárias, desautorizar servidores públicos, que, se não fosse o estatuto da estabilidade, já teriam perdido os seus cargos, já teriam sofrido ameaças de outros tipos, já teriam sido levados à demissão em condições muito difíceis. Então, há um avanço do autoritarismo dentro dos aparelhos de Estado.

Para finalizar, a outra implicação tem a ver com o próprio desmonte da Constituição Federal de 1988, das políticas públicas que visavam a ampliação, a universalização da cobertura dos programas públicos, que visavam a gratuidade desses programas e coisas desse tipo. Há em curso um projeto que é contrário ao desenhado pela Constituição de 1988. E, portanto, para ser efetivado, o Estado precisa ser desconstruído. O assédio, então, cumpre neste Governo esse papel de atacar as organizações e, por meio das organizações, os próprios servidores públicos — que, ao fim e ao cabo, toma forma de assédio moral —, cujo objetivo é desmontar a Constituição de 1988, precarizar os serviços e permitir a sua privatização e o seu deslocamento para fins pouco republicanos, vamos dizer assim.

Eu paro por aqui, Deputada.

Obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Quero agradecer muito a fala do Sr. José Celso Cardoso, que falou de assédio como método de Governo e que há mais de 1.300 casos de assédio.

Essa é uma postura que está generalizada. Nós vamos localizá-la em vários órgãos, em vários Ministérios. Ela independe de uma relação interpessoal. Há uma lógica de assédio que busca, em verdade, capturar o Estado, colocá-lo em cativeiro, para que ele não exerça a sua função, e capturar as políticas públicas, que é a função do Estado exercê-las. Por isso, resalto a importância da atuação contra, inclusive, a PEC 32, porque essa PEC representava isso.

E aqui foi falado pelo Celso que nós ainda temos instrumentos, e vamos continuar tendo, que é a estabilidade, para que o malfeito por ser denunciado e para que o órgão resista a todo assédio emanado a partir de uma política de Governo, um método de atuação do próprio Governo.

Parabéns pela exposição, Celso. (*Palmas.*)

Passo a palavra para o Sr. Oton Pereira Neves, Secretário-Geral do SINDSEP — Sindicato dos Servidores Públicos Federais no Distrito Federal, que vai participar de forma remota desta audiência pública, pelo prazo de 8 minutos.

O SR. OTON PEREIRA NEVES - Bom dia a todos. Mais uma vez, quero agradecer e parabenizar a Deputada Erika Kokay por este espaço, por esta audiência tão importante. Quero pedir desculpas por estar participando de forma remota, porque ocorreu um imprevisto, mas estou acompanhando tudo muito atentamente aqui.

O nosso Presidente da Associação dos Funcionários do IPEA realmente fez uma exposição espetacular. Essa providência que eles tomaram de criar um canal específico para fazer a denúncia é extremamente importante. Nós vamos colar isso lá no SINDSEP também. Vamos fazer isso lá, porque facilita o nosso trabalho. O IPEA, que é um órgão bem menor, comparado com o serviço público como um todo, já tem 1.300 casos. Imaginem o número de casos no serviço público

federal, nos Ministérios, nas autarquias, nas fundações públicas e empresas públicas. Infelizmente, não temos esse número, mas vamos providenciar para que possamos fazer esse mapeamento e ajudar a combater esse crime, que é o assédio moral. Até onde eu sei, não há uma legislação específica caracterizando o que é o assédio moral, definindo penas, etc. Eu acho que seria o caso, Deputada, de nós pensarmos nisso.

Trata-se de um tema extremamente complexo, porque o assediador faz isso de uma forma bastante sutil. E, muitas vezes, outras pessoas que estão ao lado do assediado acham até engraçado, mas isso traz um prejuízo enorme para a saúde física e mental do trabalhador.

Essa iniciativa partiu de alguns órgãos, especialmente, lá do MEC. A direção do MEC estava com um procedimento inaceitável. Os servidores que trabalhavam de forma remota tinham que ficar com a câmera ligada. As pessoas estavam em suas residências e tinham que ser filmadas o tempo todo para mostrar que estavam trabalhando. Então, fizemos uma reclamação no MEC e fomos atendidos. A direção dizia que não era bem assim, que foi um mal-entendido, mas o problema é que a situação continuou. Vejam a que nível chega essa situação!

O SINDSEP tem uma cartilha que fala sobre assédio moral, o que é o assédio e quais são os canais para denúncia. Porém, eu estava revendo essa cartilha, que é de 10 anos atrás, e vi que ela está completamente defasada. O assédio sempre existiu, evidentemente, mas acho que há um marco antes e depois do Governo Bolsonaro. Esse assédio institucional, como foi dito pelo Celso, não está caracterizado na nossa cartilha. Então, nós precisamos refazê-la, porque é uma nova etapa que traz muito mais prejuízos.

Eu não vou ficar aqui repetindo, mas sempre vou lembrar que é impressionante o Governo Bolsonaro. As missões dos órgãos estão sendo exatamente ao contrário. A FUNAI não é mais para cuidar da questão indígena; pelo contrário, é para acabar com todas as políticas de proteção aos povos indígenas. No IBAMA, é a mesma coisa, como também no CNPq e no próprio Ministério da Saúde — eu sou servidor —, com o negacionismo em relação à vacina, que foi cruel. Enfim, realmente nós estamos tendo o desprazer de conviver com este desgoverno.

Creio que este é o pior Governo da história do País. Eu tenho visto péssimos Governos, mas este Governo é cruel, porque, em vez de governar, faz um desgoverno de destruição de todas as políticas públicas. Estou falando isso, porque vamos ter que refazer a nossa cartilha que fala de assédio moral, considerando essa situação que estamos atravessando.

Antes deste Governo, sempre houve assédio moral. Um deles, que às vezes o trabalhador, especialmente o servidor público, não percebia, é deixar de passar tarefas para o servidor, deixá-lo ocioso para que ele se sinta inútil. Então, essa também era uma forma de assédio que às vezes passa de forma imperceptível.

Por último, para encerrar, porque há muitas falas, eu acho que a PEC 32 não está morta, vai ser o coroamento do que o Estado pode fazer quanto ao assédio moral contra seus trabalhadores. Ela tira todo tipo de proteção, o concurso público basicamente acaba, a estabilidade do emprego, enfim. Estou preocupado com a PEC 32 e tenho medo de que, depois das eleições, o Congresso resolva aprová-la. E aí, sim, vai coroar toda essa posição dos assediadores. Eu gostaria de me despedir agradecendo mais uma vez a nossa Deputada Erika Kokay, minha candidata.

Companheira Deputada Erika, estou um pouco preocupado, porque tem gente, muita gente, dizendo que V.Exa. já ganhou a eleição, inclusive gente do nosso partido, e isso é ruim, pois as pessoas acabam ficando desmotivadas a votar na Deputada Erika Kokay, 1331.

Um grande abraço e parabéns, mais uma vez! (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada pela exposição.

Nós escutamos o Secretário-Geral do SINDSEP do Distrito Federal.

Antes de passar a palavra à representante do DIEESE, Mariel Angeli Lopes, vamos ouvir o Celso, que fará um esclarecimento.

O SR. JOSÉ CELSO CARDOSO - Rapidamente, vou fazer um esclarecimento ao colega, companheiro Oton, porque ele ficou com a impressão de que os 1.300 casos que eu citei de assediômetro se referem ao IPEA, e na verdade, Oton, se referem ao conjunto da administração pública federal.

O SR. OTON PEREIRA NEVES - Obrigado.

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - O assediômetro envolve o conjunto dos servidores e servidoras, como aqui já foi esclarecido pelo Celso.

Passo então a palavra à Mariel Angeli Lopes, pesquisadora do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos — DIEESE.

A SRA. MARIEL ANGELI LOPES - Obrigada.

Eu gostaria de cumprimentar a Mesa e os presentes, na pessoa da Deputada Erika Kokay, e de agradecer o convite ao DIEESE para participar desta audiência — não tem nem meia hora, e eu já descobri vários dados úteis que nós vamos usar. Então é sempre um prazer participar dessa discussão na sociedade, porque aprendemos muito.

Para quem não conhece, o DIEESE é uma entidade de assessoria do movimento sindical.

Queria falar um pouco da questão do assédio moral pensando não somente nos servidores públicos, até porque vários representantes vão me suceder aqui e vão falar com mais ciência do que eu. Queria falar um pouco mais do geral, do que é a discussão de assédio moral. Como foi falado aqui, e vai ser discutido novamente, o assédio, a violência no ambiente de trabalho, infelizmente, existe desde sempre. O que é nova é a discussão dessa violência, a caracterização das situações de assédio moral e de assédio sexual como uma violência contra a pessoa, como uma violação dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

Só em 2021, a Justiça do Trabalho contabilizou mais de 52 mil reclamações a esse respeito, levando em conta pequenas empresas, grandes empresas, serviço público e tudo mais. É uma das poucas estatísticas que temos. Agora o José Celso falou da questão do assediômetro, e acho que vai ser muito útil justamente por causa disso. Todos nós sabemos que isso acontece, mas temos pouco conhecimento de dados.

Também houve uma pesquisa divulgada em 2020 pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental, realizada com mais ou menos 2.500 trabalhadores em 24 empresas no Brasil. Essa pesquisa foi mais qualitativa, porque fizeram pequenos grupos e conversaram com os trabalhadores a respeito das questões do ambiente de trabalho. O que essa pesquisa mostrou foi que mais da metade dos trabalhadores brasileiros pratica ou convive com situações de assédio dentro do ambiente de trabalho. E qual é o maior problema? É que as pessoas têm dificuldade de caracterizar o assédio e, mais ainda, de se colocar contra ele. Por quê? Porque têm muito medo de serem demitidas.

Se você trabalha na iniciativa privada, todo mundo sabe que, no primeiro momento em que você denuncia a pessoa, o grande risco é o de você ser a pessoa demitida. Se você trabalha no setor público, você sabe que vai ser a pessoa que vai ser considerada a chata, a difícil de lidar naquele setor e vai ser deixada de lado na hora em que houver uma promoção ou uma situação que poderá levá-la a melhores condições de trabalho.

É claro que o assédio não pode ser considerado só quando está ligado às questões pessoais. O José Celso mesmo comentou aqui sobre a questão do assédio como uma situação institucional. Mas é importante também lembrar que muito do assédio vem dessa discussão da necessidade do aumento de produtividade do trabalhador em todos os setores. Nessas horas, eu não estou separando público e privado, porque nós sabemos que independentemente de um regime de metas, o "assédio focado na produtividade" — bem entre aspas — é uma das coisas mais comuns que nós temos. Por isso, é tão difícil caracterizá-lo. Qual é o limite entre um chefe ou um supervisor lhe pedir para fazer o seu trabalho e ele assediá-lo no exercício da sua função?

Outra questão que nós temos também é que o uso das novas tecnologias no ambiente de trabalho, apesar de ser muito útil, também acaba ajudando nessas situações de assédio. Por que eu estou dizendo isso? Porque, muitas vezes, o assédio não se dá numa situação em que há outras pessoas presentes; às vezes, o assédio pode ser por uma mensagem, pode ser por uma ligação. Por exemplo, se o trabalhador está trabalhando de forma remota, ele não vai conversar com outra pessoa, com o seu colega de sessão sobre isso, e as outras pessoas não vão saber e não vão perceber que há aquela situação.

Então, pode ocorrer uma situação de assédio institucional em que várias pessoas estão sendo assediadas ao mesmo tempo e nenhuma delas sabe das outras. E isso dificulta muito que essas pessoas decidam resolver esse problema justamente, porque elas se sentem sozinhas, muitas vezes se sentem na dúvida se isso está realmente acontecendo.

Vou passar para o que nós fazemos de melhor no DIEESE, que é o acompanhamento da negociação coletiva. Todas essas discussões em mesas de negociação estão presentes há muitos anos, e sempre o setor empregador diz que essa não é uma política da empresa, que esse tipo de coisa não acontece, que é só um caso isolado. Porém, nos últimos anos, nós começamos a observar que essa discussão fica mais presente nos acordos e convenções coletivas tanto do setor público quanto do setor privado. Isso acontece principalmente no setor de serviços, que é o maior setor da economia, que abarca a maior parte dos trabalhadores. Porém, nós conseguimos observar que, apesar da existência cada vez maior de cláusulas a esse respeito, o desenho das cláusulas nos acordos e nas convenções coletivas ainda é muito vago.

Então, há muita discussão sobre a inclusão de cláusulas contra o assédio moral, e as cláusulas, muitas vezes, só dizem que é proibido o assédio moral — digamos assim —, alguma coisa nesse sentido. Há pouca previsibilidade de atitudes que deveriam ser tomadas para coibir o assédio dentro do ambiente de trabalho. Conseguimos perceber que existem muito mais cláusulas neste sentido: "*Vamos fazer campanhas de conscientização dos trabalhadores e dos gestores a esse respeito*". Porém, muito pouco neste sentido: "*Você está experimentando uma situação de assédio? Como a empresa vai lidar com*

isso?" Acontece, é claro, de alguns acordos, observamos, terem cláusulas muito bem definidas sobre a criação de grupos de trabalho a esse respeito ou de comissões internas para lidar com esse problema, mas, infelizmente, são exceções. As próprias cláusulas com relação ao assédio ainda são exceções.

Como poderíamos contribuir nessa discussão do assédio, isto é, o que poderia ser feito? Acho que, em primeiro lugar, o Brasil deveria ratificar a Convenção nº 190 da OIT, que fala sobre violência e assédio no ambiente de trabalho. Essa é uma discussão internacional que já foi ratificada por seis ou sete países e que traz para dentro do arcabouço institucional a discussão da violência no ambiente de trabalho, reconhece a sua existência e como lidar com esse problema.

Outra questão que também consideramos fundamental é discutir como fortalecer a negociação coletiva e a possibilidade de os trabalhadores reclamarem, fazerem seus pedidos com relação a situações que estão vivendo no ambiente de trabalho. É necessária uma presença maior dos sindicatos e das representações dentro das próprias empresas ou repartições — representantes dos trabalhadores que tenham estabilidade e a possibilidade de se colocarem contra esse tipo de situação, que, sabemos, acontece muito. Muitas vezes, os sindicatos ou os próprios representantes dos trabalhadores não estão ali dentro e não conseguem ver essas situações. Muitas vezes também, são os delegados sindicais que têm mais noção dessa situação no ambiente de trabalho. Às vezes a pessoa que está sofrendo o assédio não percebe isso, mas outra pessoa percebe como é deletéria a situação.

Enfim, é isso.

Muito obrigada. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Eu penso que há uma grande importância em você, primeiro, criar fluxos dentro dos órgãos para a denúncia de assédio moral ou de assédio sexual. Recentemente, nós conseguimos, na Medida Provisória nº 1.116, de 2022, também caracterizar como função das CIPAS a identificação de situações de assédio moral. Eu penso que é importante criarmos esses fluxos. A pessoa sendo assediada, quais são os caminhos que ela pode percorrer dentro da própria empresa para que haja uma resposta do ponto de vista institucional na perspectiva de coibir o assédio moral e o assédio sexual. Eu acho que é importante isso. E é importante também a construção de medidas de proteção e de prevenção ao assédio, porque se tem que trabalhar com a prevenção, com a proteção e também com a reparação às pessoas vítimas de assédio — que haja a responsabilização e a reparação. Então, é prevenção, proteção, reparação, responsabilização também.

Como é que se constrói, a partir desses pilares, uma política na qual haja um fluxo muito claro e possa ser, inclusive, verificada a sua eficácia?

Nós temos aqui um assediômetro, que foi construído pela associação. Mas como a empresa pode trabalhar nessa perspectiva? Como pode haver essa obrigatoriedade de as empresas ou os órgãos trabalharem nessa perspectiva? Nós temos, por exemplo, o caso do Ministério do Meio Ambiente, onde o Conselho de Ética deveria ter lidado com a questão, assim como também deveria ter havido a verificação do clima organizacional, elementos e instrumentos científicos que pudessem determinar se aconteceu ou não situação de assédio. Mas houve uma desconstrução do Conselho de Ética do Ministério do Meio Ambiente. O Conselho passava por um processo seletivo interno, as pessoas se candidatavam, havia uma verificação. Ele era composto por servidores e servidoras de carreira e tinha certa autonomia. De repente, passou a ser um instrumento ligado ao gabinete do Ministro, que indicava quem ele quisesse, sem a obrigatoriedade de haver qualquer definição de premissa para ocupar aquela função. Poderia não ser funcionário de carreira, tampouco servidores e servidoras.

Portanto, são instrumentos que nós temos que preservar, que aprimorar o funcionamento, definir fluxos e proteger também. Instrumentos estão sendo desconstruídos de forma muito intensa, instrumentos criados para dar respostas acerca das denúncias de assédio moral. E eu penso que é preciso verificar o clima organizacional, sem nenhuma dúvida, porque o assédio não é isolado, não é solitário. Em via de regra, num ambiente em que há assédio moral, o assédio não se concentra apenas pontualmente em uma ou outra pessoa.

Também acho importante o que a Mariel falou sobre o trabalho remoto. O trabalho remoto também cria uma solidão no exercício da função, o que torna mais difícil o diagnóstico da relação de assédio. Digo isso, porque recentemente foi aprovado nesta Casa o trabalho remoto por tarefa ou por produto sem nenhuma legislação que o assegurasse: não tem jornada de trabalho, não tem hora extra, não tem repouso remunerado, não tem absolutamente nada. Então, desconstruíram de forma muito intensa todos os direitos das pessoas que estão em trabalho remoto, por tarefa ou por produto, ficando o trabalhador completamente ao arrepio de qualquer legislação de proteção. Isso quando a própria reforma trabalhista, que retirou muitos direitos, assegurava que deveria ser objeto de convenção ou de acordo coletivo o trabalho remoto. Na proposição que saiu daqui e foi aprovada, não há a possibilidade de acordo coletivo ou de convenção coletiva; são negociações individuais. E nós sabemos que negociações individuais fragilizam a participação dos próprios empregados.

Eu queria agradecer aos nossos palestrantes.

Antes de chamar os convidados para compor a Mesa, quero apenas dizer que nós estamos em funcionamento numa Comissão, é uma atividade da CTASP. Então, peço que evitemos posicionamentos eleitorais. Estamos numa atividade da Comissão e, portanto, sem qualquer tipo de características que possam contribuir ou influenciar de alguma forma o processo eleitoral que se avizinha no Brasil.

Feitos esses esclarecimentos, eu chamo, para compor a nossa Mesa, representantes de trabalhadores e trabalhadoras nos conselhos de administração.

Chamo a Sra. Rita Serrano, que vai se posicionar de forma remota; a Sra. Kariane Costa Silva de Oliveira para compor a nossa Mesa; e o Sr. Newton Araújo Silva Júnior, que é conselheiro e representante dos empregados no Conselho de Administração da CONAB e Presidente do Conselho de Administração da CEAGESP. (*Palmas.*)

Então, nesta Mesa, teremos a Kariane, da EBC; a Rita Serrano, representante dos empregados e empregadas no Conselho de Administração da Caixa; e o Newton Araújo Silva Júnior.

Nós vamos começar esta nova Mesa com a participação da Rita Serrano, que tem o prazo de até 8 minutos.

A SRA. RITA SERRANO - Bom dia a todos.

Eu quero agradecer o convite para estar aqui novamente a fim de fazer este debate tão importante quanto a esse tema contemporâneo, infelizmente, que vem assolando a administração pública no Brasil, que é o assédio moral, e também, como vimos nas denúncias, sobre o assédio sexual atribuído a dirigentes da Caixa.

Deputada Erika Kokay, eu quero parabenizá-la novamente pela iniciativa e o seu trabalho na Câmara em defesa dos trabalhadores e das trabalhadoras. É um trabalho incansável e é um orgulho ter você inclusive como colega de instituição, da Caixa.

Eu quero iniciar a minha fala manifestando o nosso apoio à Conselheira Kariane, que é da EBC e vem sofrendo um processo de pressão. Ressalto também que nós estamos falando de assédio moral e de assédio sexual contra os trabalhadores, mas a intimidação às entidades sindicais e associativas e aos representantes dos trabalhadores em conselhos de administração também é algo a ser registrado.

Não é a primeira vez que nós temos um processo de ameaça, de intimidação a representantes dos trabalhadores. Nós passamos por um processo parecido no BNDES, onde a empresa tentou de todas as formas não dar posse ao conselheiro eleito lá, o Arthur. Tivemos um processo no BB Tecnologia também, com um conselheiro eleito que acabou não tomando posse — há uma discussão na Justiça a respeito disso.

Eu sofri, nesse meu mandato, também a abertura de um processo de conflito de interesses com o objetivo de me intimidar, até porque nós conselheiros temos um papel preponderante na defesa das empresas públicas, e isso vem principalmente no último período, contrapondo a nossa posição à maioria dos representantes do Governo e das empresas que são S.A. nos conselhos de administração.

Kariane, quero registrar o meu apoio e também de todos os conselheiros eleitos e das entidades que fazem parte do Comitê Nacional em Defesa das Empresas Públicas.

Quero parabenizar José Celso pelo livro da AFIPEA. A associação tem uma série de publicações, inclusive já participei de um dos livros. Esse livro sobre o assédio moral revela, de forma concreta, o grau de deterioração do serviço público e das relações de trabalho que vem ocorrendo no âmbito da administração pública.

Colocado isso, quero dizer também que, como é de conhecimento público, tivemos esse processo grave de denúncias de assédio sexual na Caixa, estamos tendo ainda, e também um aumento significativo de denúncias de assédio moral nesses últimos 3 anos, 4 anos. O Sergio Takemoto, da FENAE, está presente na audiência e deve falar sobre isso. Há uma pesquisa da FENAE que mostra esse aumento de assédio. Por meio do meu mandato no Conselho, fiz um levantamento com os empregados da Caixa sobre o sentimento deles com relação ao banco. Nós divulgamos esse levantamento nos últimos dias. O resultado "se antena" com a pesquisa da FENAE e mostra a frase mais falada pelos empregados, o sentimento que eles mais relataram, qual seja, medo, insegurança, angústia, o que revela o grau de deterioração das relações de trabalho.

Nosso papel enquanto sociedade e representante dos trabalhadores, bem como dos Parlamentares comprometidos com os trabalhadores, como a Deputada Erika, é cobrar esse processo de investigação dos assédios, para que tenha um resultado rápido, imediato, e os responsáveis sejam punidos. Mas sabemos o que, de fato, vai resolver essa situação. Ela está vinculada, na realidade, a esse processo autoritário que tomou conta do Governo e do País, um processo de agressividade, de ódio, de ataque à democracia. Esse é o cerne da questão toda que reverbera sobre o serviço público. E não é só isso, a própria reforma trabalhista e a reforma previdenciária retiraram direito dos trabalhadores, o que tornou as relações de

trabalho muito mais degradantes. Tudo conduz a esse processo. Além disso, no caso específico da Caixa, esse processo autoritário, aliado a um processo de constante rotatividade dos dirigentes, de troca dos cargos, de troca das pessoas, fez com que se perdesse o histórico das operações do banco e, por consequência, fragilizasse o processo de governança, o que contribuiu para se chegar a essa série de denúncias de assédio sexual, que são gravíssimas.

Quero relatar que eu, como conselheira, estou fiscalizando esse processo. Obviamente, conto com todas as entidades e, como eu disse, com os Parlamentares. Penso que o caminho são estas audiências, que contribuem muito para tornar pública esta situação, as denúncias de assédio sexual — e, de novo, quero dizer do nosso apoio e solidariedade às colegas da Caixa que foram vítimas —, o que faz com que a sociedade, os órgãos de Justiça se debrucem sobre os casos de forma a evitar que se repitam. Isso passa obviamente pela democratização do País, pelo aumento do controle social e também pela humanização das relações de trabalho, as quais, como disse aqui a técnica do DIEESE, vêm se degradando. Há um modelo de trabalho que, nós podemos aqui dizer, versa sobre a tal da meritocracia, que nada mais é do que um sistema que incentiva o individualismo, a competição entre os pares de forma a degradar as relações de trabalho e adoecer as pessoas.

Esses são, na minha opinião, os nortes principais para resolver e melhorar a situação do País e das relações de trabalho. Penso que, Deputada Erika, no caso dos conselhos de administração, nós deveríamos adotar o modelo dos países mais avançados, como, por exemplo, a Alemanha e a França. Venho propondo que a metade dos conselhos de administração no País, de empresas públicas ou privadas, seja eleita pelos trabalhadores, porque os trabalhadores de fato são os maiores interessados na perenidade e na sustentabilidade das empresas. Isso vai aumentar o controle social e vai, com certeza, melhorar o ambiente de trabalho. É algo que já existe na Alemanha desde 1952, inclusive em empresa privada. Esse é um dos caminhos.

Eu quero encerrar agradecendo, de novo, o convite e me congratulando com todos.

Vamos, juntos, melhorar este País e as relações de trabalho.

Obrigada. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - A representante dos empregados e empregadas da Caixa no Conselho de Administração apontou a necessidade de aumentar o número de representantes eleitos pelos trabalhadores e trabalhadoras nos conselhos de administração de empresas públicas e empresas privadas. É preciso ainda considerar que, para além do assédio institucional, que é o assédio inominado, que independe das relações interpessoais, também existe um assédio organizacional em função da organização do próprio trabalho.

Há empresas que trabalham com metas, como bancos, e muitas vezes as metas que não são discutidas, não são pactuadas e sim impostas acabam sendo um instrumento de muito sofrimento, porque as pessoas têm que cumprir meta, têm que cumprir meta. Nos bancos, na Caixa, por exemplo, há cargos, não há mais promoção que seja impactante por antiguidade. Há cargos. Se o trabalhador ganha 3 mil reais, 4 mil reais, por exemplo, e passa a ter um cargo de gerência, ou alguma coisa assim, ele vai ganhar 15 mil reais, 20 mil reais. Isso significa que, se perder esse cargo, ele perde o emprego sem perder o emprego, ou seja, perde o emprego dentro do emprego. Tem que cumprir metas, porque, se não cumpri-las, ele não fica com o cargo. Isso provoca um sofrimento muito grande. É o assédio moral institucional, organizacional. A organização do trabalho leva ao assédio, leva a que trabalhadores e trabalhadoras se sintam assediados, em função da organização do trabalho. Então, é preciso também repensar a organização do trabalho para que ela não seja um instrumento de assédio e não leve ao adoecimento.

As pessoas acabam por adoecer porque vivem sob pressão permanente. Isso é o que a Rita Serrano aqui pontuou. O sentimento é de medo, de insegurança. Você tem medo de perder a sua função, você tem medo, enfim. Há um nível de imprevisibilidade, porque você não sabe o que vai acontecer. Se trabalha com metas e com uma organização do trabalho que não é construída democraticamente, você não sabe o que virá em seguida. Então, esse nível de insegurança também é um fator de muito sofrimento no mundo laboral.

Passo agora a palavra para Newton Araújo Silva Júnior, representante dos empregados e empregadas no Conselho de Administração da Companhia Nacional de Abastecimento — CONAB e Presidente do Conselho de Administração da CEAGESP.

Newton, você tem até 8 minutos.

O SR. NEWTON ARAÚJO SILVA JÚNIOR - Cumprimento todos. Bom dia a todos. Faço um agradecimento especial à Deputada Erika Kokay, que está sempre com pautas tão importantes. Cumprimento todos os palestrantes.

Eu estou aprendendo muito, não sou especialista nesse tema, até porque, se considerarmos as premissas e os requisitos para ocupar o Conselho, veremos que há uma pegada mais técnica. E é o que eu tento pautar. Eu acho que foi o que me guindou ao cargo em que estou, que reputo o mais importante que já tive em uma longa carreira na área de abastecimento.

Na CEAGESP também estamos tentando implantar, havia uma série de inconsistências na questão do relacionamento dos empregados com a alta direção, e nós temos avançado bastante.

Acho que fui colocado lá em função de uma premente privatização daquele importante centro alimentar. Acho que por isso estou indicado pelo Governo. Nós conseguimos demonstrar que a privatização, do jeito que estava sendo feita, teria impacto. Poderia até colapsar o abastecimento na cidade de São Paulo e resultar na perda de empregos.

Eu já vou mudar de assunto, mas estou passando por aí para chegar à Companhia Nacional de Abastecimento, a que a minha vida profissional toda praticamente foi dedicada.

Vou por esse lado do assédio organizacional, que eu chamaria de organizacional amplo, institucional, porque vem de fora, vem extramuros. E nós estamos sentindo muito. A Deputada Erika levantou a questão da pressão que as empresas estão sofrendo. No nosso caso, o foco é o abastecimento. Acho que não existe flagelo pior do que o da fome. Eu fui Superintendente de Abastecimento Social da CONAB, conheço bem os programas da empresa. E, neste momento de eleição, nós vemos que, sim, um assédio pode se transformar em um assédio eleitoral. É uma arma que se usa para as eleições, independentemente de cores partidárias.

Eu fico muito preocupado com relação aos caminhos que estão sendo destinados para as empresas do ramo de abastecimento. Eu vejo aqui a colega da EMBRAPA — nós trabalhamos muito juntos. Não sei se está sentindo algum direcionamento do Ministério supervisor ou de outra parte do Governo para alguns nichos ou dimensões exclusivas. Isso acaba nos afetando. A partir do olhar técnico e de todos os registros que temos, somos levados a, por exemplo, tentar evitar algumas diretivas, avisando — *"Olhe, se nós correremos por aqui, isso pode redundar num problema maior lá na frente"*.

Nós vemos a situação dos preços dos alimentos, nós vemos uma luta grande com relação à falta de alimentos. E, como técnicos, nós sentimos muito.

Nós sabemos que há uma pressão muito grande. Eu gostaria de, no meio de tanta gente que conhece de assédio, colocar esse ingrediente no que nós estamos sentindo. Realmente, é uma luta desigual. Você está dentro de um conselho, pertence a um conselho de administração — no caso da Companhia Nacional de Abastecimento, somos sete membros no conselho; na diretoria, são cinco, e a única voz dos empregados na alta administração é restrita a essa representação —, e leva de lavada, de goleada em todas as votações.

Então, ficam registrados os comentários com relação ao fortalecimento das representações dos empregados, seja na luta do capital contra o trabalho, que é superimportante, seja nas questões estratégicas de direcionamento das companhias brasileiras, que são da sociedade e que devem fazer entregas para a sociedade.

Queria dizer à Deputada e a quem está nos ouvindo que isso me preocupa. Eu acho que nós temos que montar guarda e nos fazer valer.

Se observamos a Lei nº 13.303, de 2016, vemos um avanço na questão da criação e do fortalecimento dos conselhos de administração, da representação dos empregados. Em última análise, é disso que nós estamos falando. Com um placar de 6 a 1, com as 7 representações, acabamos na mesmice, vemos a mesma coisa se perpetuar, se porventura são tomadas decisões inadequadas.

Eu acho muito bem-vindo o debate sobre essa questão. A CONAB, em particular, vem da fusão entre COBAL, CIBRAZEM e CFP, três companhias tremendamente assediadas no decorrer de sua existência. E o assédio continuou na Companhia Nacional de Abastecimento, mesmo depois da fusão dessas três empresas. Nós já estávamos com o couro grosso, apanhávamos muito, e depois também, continuamos como donos dos destinos das nossas empresas, seja por conta de um Deputado — com todo o respeito à Câmara dos Deputados e à Deputada Erica, mas todo mundo sabe —, seja por conta de um partido, seja por conta de uma divisão, e muitas vezes não se respeitaram inclusive os nossos estatutos. Então, por estarmos com o couro grosso, vimos trabalhando para tentar fortalecer as nossas diretivas em relação ao que é certo.

Especificamente com relação ao assédio, desde 2013 a Companhia Nacional de Abastecimento tem a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual. Além da Comissão de Ética, que pude fortalecer, eu fui um dos criadores da nossa Ouvidoria, do grupo de trabalho. Atuei pelo fortalecimento da auditoria interna, da nossa Corregedoria — o que também estou solicitando, estamos fazendo na CEAGESP —, com independência, nos julgamentos que alguns dos palestrantes aqui colocaram como extremamente injustos e com pressões indevidas. Então, temos tentado fazer isso.

Eu sei que o meu tempo acabou. Pensei que eu não fosse falar nem por 8 minutos, mas acho que ficaria falando por mais 28. Gosto de estar junto dos representantes, gosto de estar nesse bloco de representantes dos empregados no Conselho. Isso nos fortalece e nos ajuda, porque, de vez em quando, parece que nós estamos muito sozinhos brigando contra uma coisa intransponível.

Obrigado, mais uma vez, pelo convite.

Nós estamos lá para tentar nos juntar a essa força toda, a esse esforço todo. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Nós é que agradecemos ao Sr. Newton Araújo Silva Júnior por compartilhar a sua experiência. Eu reafirmo que é preciso haver fluxo. Alguns lutam pela ouvidoria, outros criam comissões específicas, ou estruturas específicas, ou conselhos de ética, enfim, mas é preciso haver fluxo, e instrumentos para que o fluxo possa acontecer em todas as empresas, públicas e privadas.

O SR. NEWTON ARAÚJO SILVA JÚNIOR - Inclusive, nós temos uma preocupação com a revitimização, quando a pessoa é ouvida mais de uma vez — já sofreu uma violência e está lá, foi vítima e tem que passar, por exemplo, por oitiva no Comitê de Ética e, depois, na Corregedoria. Nós estamos tentando rever isso tudo. Já temos lá um *modus operandi* bem interessante, um fluxo. E temos trabalhado junto com a EMBRAPA e outras empresas, temos tentado fazer também esse fluxo de que a senhora está falando.

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Muito obrigada, Sr. Newton.

Vamos ouvir Kariane Costa Silva de Oliveira, representante dos trabalhadores e trabalhadoras no Conselho de Administração da EBC. Ela tem sofrido um processo absolutamente injusto, um processo de denúncia caluniosa, um PAD, porque denunciou o assédio moral na empresa.

A Kariane esteve, na sexta-feira, no Conselho Nacional dos Direitos Humanos, porque essa é uma questão também de direitos humanos. Eu vou passar a palavra para ela. E há um nível alto de afastamentos por sofrimento psíquico na EBC. O percentual nos chama a atenção. A própria empresa já foi condenada — a EMBRAPA também já foi — por assédio moral. E, por denunciar assédio moral, a Kariane está sofrendo um processo administrativo que concluiu pela demissão dela. A Kariane vai poder falar melhor sobre isso do que eu.

Ela tem a nossa solidariedade. Nós não podemos ter esse processo no qual quem denuncia acaba sendo penalizado, responsabilizado, ou seja, as vítimas se transformam em algozes. Então, é preciso cuidar para que não haja, além da revitimização da pessoa que está sofrendo assédio, a punição da pessoa que está denunciando a própria situação de assédio. Eu vou repetir: a empresa já foi condenada por assédio moral. A Kariane está sofrendo um processo porque denunciou o assédio moral — a Justiça já chegou à conclusão de que a empresa efetivou.

Tem a palavra Kariane Costa Silva de Oliveira — e a nossa solidariedade.

A SRA. KARIANE COSTA SILVA DE OLIVEIRA - Obrigada, Deputada.

Bom dia a todos.

Primeiro, eu queria agradecer o convite, Deputada, e todo o seu apoio, também à luta pela comunicação pública e aos trabalhadores da EBC.

Eu sou Kariane Costa, jornalista, concursada pública há 10 anos. No ano passado, eu fui eleita representante dos empregados da EBC no Conselho de Administração, onde eu tomei posse em abril de 2021.

Eu gosto de começar explicando o que é a EBC, porque ela está muito ligada ao que vamos falar sobre perseguição, autonomia, Governo Federal e censura. A EBC não é uma invenção de nenhum Governo. Ela foi pensada pelos defensores da comunicação pública. Ela está prevista na Constituição de 1988, no art. 223.

(Segue-se exibição de imagens.)

Diz o art. 223:

Art. 223. Compete ao Poder Executivo outorgar e renovar concessão, permissão e autorização para o serviço de radiodifusão sonora e de sons e imagens, observado o princípio da complementariedade dos sistemas privado, público e estatal.

O sistema privado cumpre a sua função. Ele acaba atendendo os interesses de quem paga, não é? Há aquele famoso ditado: "*Quem paga a banda escolhe a música*". O sistema estatal cumpre a sua função. Por exemplo, a *TV Câmara* divulga as ações do Congresso. A antiga *TV NBR*, que hoje é a *TV BrasilGov*, divulga as ações do Governo Federal, também o programa *A Voz do Brasil*, por exemplo. Com a TV pública, a EBC faz essa complementariedade.

É importante entendermos que esse sistema público não pode estar atrelado a nenhum Governo. Isso é que é importante. Então, nós rechaçamos qualquer interferência do Governo, seja o Governo do Presidente Jair Bolsonaro, seja qualquer outro. (*Palmas.*) Nós rechaçamos também o uso político da EBC, seja para fins eleitorais ou não. É isso que tem que ficar claro quando falamos de comunicação pública. Desde o início do Governo do Presidente Jair Bolsonaro, a EBC vem sofrendo ameaça de privatização, sob o falso discurso de que ela dá prejuízo. Aqui, eu quero fazer um rápido parêntese:

nós não podemos dizer que a nossa empresa dá prejuízo, assim como não podemos dizer que um hospital dá prejuízo, que uma escola dá prejuízo. A EBC presta um serviço à sociedade. O cidadão tem direito à informação. O cidadão tem direito de acesso à notícia, à informação. Ele não tem que pagar para ter acesso à informação. Isso está previsto até na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Neste eslaide, temos a lei que criou a EBC, com os princípios do sistema público.

O que é a EBC hoje? Neste eslaide, vemos os veículos da EBC: a *TV Brasil*, a *TV BrasilGov*, as rádios, a *Agência Brasil*, a *Radioagência Nacional*, a *Rede Nacional de Comunicação Pública* e a *EBC Serviços*, que atende o Governo Federal com o programa *A Voz do Brasil*, com *clippings*.

E, neste eslaide, nós temos o que vem acontecendo nos últimos anos: censuras e perseguições. A EBC vem implementando uma política sistemática de intimidação aos trabalhadores que defendem a missão da empresa, que expliquei para vocês, de autonomia em relação ao Governo Federal. Então, nós trabalhadores temos nos organizado. A Comissão de Empregados tem feito relatórios de censura. Mês passado, divulgamos o quarto relatório de censura, com mais de 228 denúncias de governismo dentro da programação da EBC, com 274 interrupções da programação da *TV Brasil*.

Nós também constatamos mais de 200 pautas irrelevantes, Deputada. O que tem acontecido nas redações? Os repórteres, em vez de cobrirem, por exemplo, uma Comissão aqui no Congresso — eu sou repórter do Congresso —, têm que cobrir coisas irrelevantes. Eles ocupam os jornalistas com pautas irrelevantes, como o Dia Mundial da Batata Frita, o Dia Mundial da Higiene das Mãos, o Dia Internacional do Obrigado. Os produtores ficam até constrangidos de passar essas pautas para os repórteres. Os produtores falam: *"Olhe, não é minha culpa. Vem lá de cima a ordem"*. Então, nós vemos que a coisa é sistemática. Vem uma ordem lá de cima.

Então, a Comissão de Empregados tem feito os relatórios.

Temos a Ouvidoria Cidadã, porque a Ouvidoria da EBC também tem sido fragilizada. A Ouvidoria Cidadã tem feito uma análise crítica dos conteúdos da EBC. A Frente em Defesa da Comunicação Pública, uma frente que reúne dezenas de organizações da sociedade civil, sindicatos, pesquisadores e academias, faz essa defesa pública da EBC. Aqui mostro alguns exemplos de vimos denunciando há anos: *"EBC trocou a escalação de repórteres na CPI da COVID após episódio de censura"*. Eu fui uma das repórteres que foram trocadas. Era setorista do Senado e cobria a CPI, quando veio a CPI eu fui trocada: *"Não, você não pode mais fazer CPI"*. Essa foi uma das coisas que aconteceram. Houve também um repórter que, depois de ter feito uma pergunta para o Ministro da Saúde, foi trocado. Fizemos também o dossiê que está ali na matéria da Mônica. Em resumo, como a EBC tem praticado esse assédio moral? Vigilância em redes sociais privadas; transferências arbitrárias, principalmente de dirigentes sindicais, isolando os nossos dirigentes sindicais dos outros empregados; isolamento de colegas; pautas irrelevantes, como expliquei; apelidos jocosos, em que alguns colegas são apelidados de esquerdistas, terroristas, e outros nomes assim, comunistas. *"Ah, esses aí são comunistas"*, *"o grupo dos comunistas"* — enfim, é um *show* de horror, e outras práticas de assédio moral.

Por fim, há um alto número de afastamento por saúde mental. Eu estou afastada no momento. O meu médico disse que o ambiente da EBC afeta a minha saúde. Eu realmente não consigo voltar para esse ambiente agora. Estou passando por uma situação muito difícil, não só eu como vários colegas.

Por fim, nem contei o meu caso, não é, Deputado? Rapidinho. O que aconteceu? Eu fiz uma denúncia no ano passado. Essas várias denúncias eu relatei à direção. Formalizei via ouvidoria. A denúncia vazou aos gestores, 5 dias depois um dos gestores me interpelou, enviaram uma interpelação criminal à minha casa assinada por 6 gestores da EBC, uma semana depois 12 gestores assinaram um documento me acusando de calúnia, difamação e injúria. Abriu-se uma sindicância, fui à correição. A correição atestou que havia indícios de assédio porque o próprio Ministério Público do Trabalho, Deputada, a própria Justiça já havia condenado a EBC por assédio moral. Já havia um contexto de assédio na própria EBC.

Depois desse assédio moral, depois dessa denúncia contra mim assinada por 12 gestores, abriu-se uma sindicância e eu fui chamada a depor como testemunha 2 vezes. Perguntei ao Presidente da sindicância: *"Eu estou sendo acusada de algo?"* *"Essa sindicância não é contra você"*. Eu cheguei a pensar: *"Eu preciso de um advogado"*. E aí, simplesmente, há 1 mês, 1 mês e meio, me chamaram dizendo que eu sou a única indiciada. Eu apresento a minha defesa com 35 testemunhas, com 16 relatos de testemunhas de assédio moral, tudo isso que eu coloquei para vocês é ignorado. No relatório, simplesmente pedem minha demissão por justa causa, alegando injúria, calúnia e difamação. Inclusive, imputam a mim crimes penais, mas nem competência para isso têm. Então, é um total absurdo. A demissão ainda não foi concretizada porque falta passar por algumas etapas, mas o relatório final pede isso. Só para finalizar, os trabalhadores da EBC receberam uma menção honrosa no Prêmio Vladimir Herzog, por sua resistência e pela defesa da comunicação pública. Quanto a mim, o Presidente da Comissão de Direitos Humanos do Senado oficiou os procuradores federais para acompanhar meu caso. Eu fiz uma denúncia ao Conselho Nacional de Direitos Humanos, porque o que está acontecendo é um absurdo. Não se trata de uma

questão individual. Essa ameaça a jornalistas é uma perseguição também à liberdade de imprensa. Nós jornalistas deste País estamos vendo, dia a dia, casos e casos de perseguição. Isso não pode acontecer mais.

Eu agradeço ao Deputado e peço desculpas por ter me demorado tanto.

Agradeço a todos pelo apoio. Aos meus colegas, aos sindicatos, às entidades, ao comitê da empresa, aos conselheiros, a todos que têm me apoiado, faço o meu agradecimento público.

Obrigada. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Registro nossa solidariedade a Kariane e a todas e todos os profissionais de imprensa deste País, que estão fazendo muita resistência. Há muita resistência no Brasil, de vários segmentos, de servidores, de servidoras, em vários locais. Eles resistem para que os órgãos cumpram a sua função.

Antes de desfazer a Mesa, eu vou passar por mais um minuto ao Newton, que se esqueceu de abordar um aspecto.

O SR. NEWTON ARAÚJO SILVA JÚNIOR - A Kariane me lembrou desse sentimento de solidariedade.

Eu estou vendo aqui uma guerreira na nossa frente. Chama-se Jô e trabalha no SINDISEF. (*Palmas.*)

Dentro desse sentimento de solidariedade, eu apresentei no conselho de administração da companhia o nosso repúdio ao desligamento das pessoas de mais de 75 anos, entre elas, a Jô. Isso afetou mais uma vez o clima organizacional, deixou inseguros todos. E continuamos. Formalizei em ata, consignei, para que depois possamos, de alguma forma, pinçar isso e trazer justiça a esse pessoal.

Nós não estamos no Estatuto dos Servidores Públicos. Digamos, para facilitar, que somos demissíveis, e convivemos com isso. Hoje vemos um candidato a presidente da República com 76 anos de idade, falando muito bem na TV e dando o seu recado; vemos o Presidente da maior nação do mundo, os Estados Unidos, com mais idade ainda, e vários outros exemplos. Além disso, dentro de uma loja do Carrefour, dentro de um supermercado, dentro de um posto de gasolina, pode estar uma pessoa de mais de 75 ou 76 anos. Para isso, a lei voltou atrás e nos igualou aos servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 1990, o que eu acho extremamente injusto. Consignei isso em ata. Vamos torcer para que essa questão tenha um andamento, principalmente aqui na Casa do Povo, para que seja reparada essa injustiça.

Obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - E, para além da demissão em si, deve ser destacada a forma como isso se deu. Pessoas que estavam internadas foram demitidas e não puderam mais voltar à empresa. Pessoas tiveram anunciada sua demissão abruptamente de uma empresa regida pela CLT por ter idade de 75 anos. É mais uma questão a ser discutida por esta Casa, para tentarmos construir uma saída a partir de proposições legislativas.

Agradeço muito à Kariane e ao Newton.

Chamo agora Maria do Rosário da Costa e Silva, servidora do Ministério da Educação; Dione Melo da Silva, representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário — SINPAF; e Sergio Takemoto, Presidente da Federação Nacional do Pessoal da Caixa Econômica Federal, para que passemos à penúltima Mesa. (*Palmas.*)

Eu começo passando a palavra para Maria do Rosário da Costa e Silva, servidora do Ministério da Educação, por até 8 minutos.

A SRA. MARIA DO ROSÁRIO DA COSTA E SILVA - Bom dia a todos e a todas.

Como dito, meu nome é Maria do Rosário da Costa e Silva e eu trabalho no Ministério da Educação, órgão onde, como já foi falado, ocorreram vários casos de assédio moral. Eu mesma sofri assédio moral ao retornar do trabalho remoto. Nós recebemos de várias secretarias denúncias de assédio.

Primeiro, eu quero dizer que vários servidores já estão se aposentando devido à atitude dos seus coordenadores. Algumas pessoas que nós convidamos, devido a essa prática, se encontram com problema depressivo, em casa, doentes, por causa da pressão. Se a pessoa, por qualquer motivo, chegar atrasada ou faltar, já é assediada e ameaçada com a abertura de PAD. Eu trabalho na Secretaria de Gestão de Pessoas, e lá a assistência médica... Quando a pessoa está de licença, às vezes é por algum problema com alguém da família — o filho, a mãe ou qualquer pessoa da família. E, geralmente, quando vai ser periciada, a pessoa leva com ela o parente que motivou o seu afastamento.

O que acontece? No horário de almoço, eu estava na minha sala, ouvi uma gritaria e eu saí da minha sala correndo para prestar ajuda, pensando que uma pessoa estava precisando de ajuda naquele momento. O que aconteceu? Simplesmente a pessoa que estava substituindo a minha Coordenadora estava discutindo com uma outra servidora. Eu, ao passar pelo

corredor, ao me virar, já fui abordada por ela. Essa pessoa se dirigiu a mim dizendo que era a minha Coordenadora, com palavrões, e eu fiquei pasma. Não sabia nem o que dizer para ela, porque eu fiquei envergonhada. Era horário de almoço, e as pessoas estavam descendo para almoçar, vendo aquela atitude dela comigo. Foi chamado até o pessoal que fica na vigilância para ver o que estava acontecendo. Quando a Coordenadora chegou — estava de férias —, ela não tomou nenhuma atitude. Até hoje ela nunca falou comigo a respeito do acontecido.

Nós lá estávamos fazendo vacinação da COVID-19. O que aconteceu? Essa pessoa que me envergonhou perante as pessoas que estavam chegando do almoço e indo para o almoço foi agraciada com um diploma. Marcamos uma audiência com o Sr. Ministro para saber, porque eu já tinha feito uma denúncia à Ouvidoria — a Ouvidoria mandou para a Corregedoria. Mandeí um *e-mail* para saber como estava a situação da denúncia que eu fiz. Não me responderam. Simplesmente me disseram que estava em sigilo. Não me responderam, até agora, nada. Marcamos essa audiência com o Ministro. O Ministro só quis saber quem era Maria do Rosário e quem era a minha amiga Sílvia, que presenciou o ocorrido.

No ato, a Subsecretária-Geral foi testemunha, porque ela estava presente com uma pessoa. Eu pensei que era uma pessoa de fora, que era uma pessoa da Caixa, que fica próximo. Eu toquei no braço dela para pedir desculpas pelo que tinha acontecido. Não conhecia a Subsecretária. Simplesmente ela só fez a mão para mim, pedindo que eu esperasse. Ela saiu com a pessoa, que era a substituta — ela viu os palavrões dirigidos a mim —, e até hoje não me retornou.

O que eu queria conversar com ela? Vocês me desculpem. Eu estou nervosa. Eu tenho 34 anos de serviço e eu nunca tinha passado por uma situação dessas. Eu estou aqui emocionada, eu estou tremendo. Quando eu me lembro da situação... A Maria do Rosário é conhecida dentro do Ministério da Educação pelo trabalho que faz, mas essa questão que chegou lá dentro me desmoralizou. (*Palmas.*)

A própria Coordenadora nunca disse: "*Rosário, o que aconteceu?*" Ela me pegou e me colocou numa sala — eu e uma outra pessoa que também foi assediada por essa mesma Coordenadora. Estou lá num canto. As pessoas chegam para procurar por mim, e eu não estou mais na sala em que eu estava. Só me localizam devido ao meu ramal. Não fui só eu, na minha Secretaria, que fui assediada, não. Eu tenho a minha amiga Sílvia, que foi assediada também. A avaliação anual que fazem colocaram no computador para todo mundo ver a nota que foi dada para ela. E assim não é só na minha Secretaria, não. Como já foi falado aqui, nós temos outra Secretaria. O pessoal estava trabalhando remotamente, e as câmeras estavam ligadas para que fosse vigiado o que a pessoa estava fazendo — se estava dentro de casa realmente fazendo o trabalho.

O assédio com os servidores dentro do Ministério da Educação é muito triste, sem falar daqueles que estão se aposentando. As pessoas que são caçadas são aquelas de idade, como eu. Muitas estão se aposentando. Eu mesma não estou mais aguentando. Depois das minhas férias, eu vou me aposentar porque não aguento mais. Eu já estou doente de ouvir e de ver o que fazem comigo: sou desprezada e jogada dentro de uma sala.

Aqui eu só quero agora agradecer à Deputada Erika Kokay pelo convite e agradecer aos meus amigos, que são vários, que vieram comigo aqui me dar este apoio. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Muito obrigada, Rosário, pelo depoimento. Como já tínhamos pontuado, temos que ter fluxo, temos que ter um acompanhamento para ver se as denúncias estão sendo apuradas ou não. Não adianta você ter um órgão, uma ouvidoria ou um conselho de ética, e os órgãos não darem vazão ou não investigarem as denúncias e não responsabilizarem aquelas pessoas que provocaram o assédio moral e esse nível de sofrimento. Muito obrigada pelo depoimento.

Eu vou passar agora a palavra para a representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário, a Dione Melo da Silva.

Apenas quero lembrar que já tivemos a oportunidade de fazer uma audiência específica sobre assédio moral na EMBRAPA. Foi uma audiência das mais marcantes porque houve muito sofrimento. Foi exposto muito sofrimento. Muitas pessoas chegaram às lágrimas em função da situação. E a EMBRAPA já chegou a ser condenada por assédio moral também.

Com a palavra Dione Melo da Silva, que tem até 8 minutos. (*Palmas.*)

A SRA. DIONE MELO DA SILVA - Bom dia a todas e todos.

Eu sou a Secretária-Geral do SINPAF. Em nome do SINPAF eu agradeço mais uma vez a oportunidade que a Deputada Érica nos deu de falar aqui um pouco das situações de assédio que acontecem na EMBRAPA.

Cumprimento todos os meus companheiros de SINPAF, muitos dos quais saíram de Teresina e Aracaju e chegaram aqui de madrugada para dar o seu depoimento e apoiar esta sessão solene. (*Palmas.*)

Eu falo aqui também como funcionária da EMBRAPA, uma empresa de pesquisa agropecuária e de ciência aplicada que é admirada em todos os lugares. A EMBRAPA é festejada em prosa e verso pelos inúmeros resultados e contribuições para este Brasil tão desigual. Já fomos 10 mil trabalhadores. Hoje somos pouco mais de 8 mil.

Ainda que se tente a todo momento separar as categorias que existem na EMBRAPA — pesquisador, analista, técnico e assistente —, eu digo para os presentes e para aqueles que estão nos ouvindo virtualmente que somos todos cientistas. Todos nós fazemos ciência, porque o técnico, o pesquisador, o analista, o assistente, um precisa do outro, para que possamos entregar à sociedade os resultados que a sociedade espera. (*Palmas.*)

Veja bem: estou falando que nós somos cientistas.

O poeta Flávio Rabello escreveu certa vez que *"cientistas e poetas têm um ponto nitidamente em comum: eternizam suas obras"*.

De fato, nós da EMBRAPA, para chegarmos a este ponto, temos que ser criativos, temos que ter recursos para trabalhar. Eu não vou tratar disso aqui hoje, mas é fato que a nossa empresa está sucateada, sem condições de entregar o que a sociedade espera dela. (*Palmas.*)

Mas, especialmente, além do recurso, nós temos que ter para entregar à sociedade um bom clima organizacional e, o que é mais importante, estar livres de toda e qualquer forma de assédio, seja ele moral, seja ele sexual, qualquer tipo de assédio. É isso que a empresa precisa entender para conseguir cumprir a sua missão. Infelizmente, isso não acontece. A EMBRAPA tem uma história, uma trajetória amarga de assédio, e me dói muito, muito, como funcionária, dizer isto.

Várias vezes aqui, graças à Deputada Erika, isso já foi trazido à baila. Em um processo movido em 2009 pelo Ministério Público do Trabalho do Distrito Federal, a EMBRAPA foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho, por permitir — e vou repetir o verbo: "permitir" — a prática de assédio moral organizacional. Vou repetir duas palavras: "permitir" e "organizacional". A EMBRAPA recorreu em todas as instâncias, protelou o cumprimento da decisão judicial, mas foi condenada a pagar uma multa — demorou anos para fazer isso, fez isso recentemente — e a instalar uma comissão de prevenção do assédio moral. Depois eu vou falar um pouquinho mais sobre essa comissão.

O que eu quero falar para vocês tem relação com estas duas palavras simbólicas: "permitir" e "organizacional". O que estamos querendo dizer com isso? Nós estamos querendo dizer com isso que o assédio moral é cultural na empresa, é permitido, é institucionalizado e é visto como coisa normal. Ele pode ser dirigido a todo o grupo, indiscriminadamente, mas ultimamente ele tem escolhido alvos específicos, a partir de um perfil. Como a questão do assédio está vinculada organicamente à própria gestão da empresa, torna-se difícil para muitos, e muitas vezes até na instância jurídica, comprovar que as pessoas são objetos — eu falo "objetos" — de assédio moral. As palavras que mais ouvimos quando andamos, como sindicato, pelas unidades do Brasil são: medo, medo, medo, retaliação, temor, desesperança e adoecimento. As pessoas estão doentes.

Foi construída na empresa uma espécie de cultura de purificação institucional. Então, os trabalhadores e trabalhadoras que são considerados improdutivos, naturalmente sob a ótica de alguns — gestantes, doentes, aqueles que apresentam resultados que não são considerados relevantes, porque hoje, sim, a EMBRAPA diz o que é relevante, e muitas vezes não é o que é relevante para a sociedade —, e outra categoria têm sofrido muito assédio. Falo dos reivindicativos, dos cipeiros, dos representantes de pessoal e dos sindicalistas.

Mariel, você falou que seria muito importante que houvesse sindicalistas acompanhando os processos, mas hoje os sindicalistas são alvo constante de assédio por parte da empresa. Ouçam o depoimento de muitos outros que virão aqui falar sobre isso.

Na verdade, como a empresa tem atuado? Ela desenvolve mecanismos institucionais, muitas normas, para dar uma roupagem de legalidade a formas de assédio. Conforme números levantados internamente — e eu não tive tempo de atualizar isto —, só no ano de 2017 foram abertos 300 procedimentos para aplicação de penalidades, e a única forma de defesa dos "acusados" era uma oitiva por escrito, entregue a alguém, que naturalmente fala: *"Não, não aceitamos a sua defesa. Você vai ser punido"*.

Outro exemplo claro de assédio diz respeito às normas de avaliação e desempenho. Muitas vezes, a EMBRAPA é festejada pela SEST e por outras instâncias por ter formas de avaliação dos funcionários. Muitas vezes, o que nós vemos é que essas formas de avaliação são feitas com base em critérios subjetivos e são também assediadoras.

O que se pretende com tudo isso é alcançar determinados objetivos empresariais. Nós somos uma empresa. Então, quem não entregar os resultados que os gestores acham que precisam ser entregues naturalmente vai ser penalizado. Por isso, os índices de produtividade e de atingimento de resultados são altos, deixam as pessoas adoecidas. É muito comum —

eu não estou exagerando — conversar com alguém nos corredores, e, ao falar de assédio, a pessoa começar a tremer. As pessoas querem se esconder. Isso é muita responsabilidade para um sindicato.

Outra forma de assédio em voga é a das questões ideológicas. Pesquisadores e outras pessoas que trabalham com determinadas categorias de pesquisa, como agricultura familiar e Estudos de Impacto Ambiental, sofrem também mecanismos de perseguição, inclusive pública, e, no auge do assédio, demissão. Neste ano, dois pesquisadores foram demitidos porque não entregaram resultados, por causa disso e daquilo, enfim, as desculpas corriqueiras.

Para finalizar — e eu sempre gosto de poetar; aprendi com a Deputada Erika —, eu gostaria de citar Eduardo Galeano. Ele enfatizou que geralmente dizem que cientistas são feitos de átomos, mas um passarinho me contou que nós cientistas, que nós pesquisadores, que nós "embrapeanos" somos feitos de histórias. A história é que eterniza as nossas obras. A história de que a EMBRAPA precisa é ajudar a equacionar a fome no nosso País. Há 33 milhões de brasileiros passando fome. Eu diria que esse é um assédio moral de grandes proporções. Vamos eternizar nossas histórias e encampar essas lutas, livrar nossas empresas públicas da chaga do assédio moral e eternizar a obra de contribuir para eliminar a fome no nosso País! A EMBRAPA pode fazer isso.

Faço, por fim, uma provocação ao José Celso. Eu gostaria muito de substituir os "assediômetros" por "passarinômetros". Sei que a Deputada Erika não faz questão de protocolo. Por isso eu me levanto para dizer que espero que, nesse "passarinômetro" estejam a companheira Kariane; a companheira Rita Serrano; a companheira Selma, representante dos empregados da EMBRAPA no CONSAD — Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração; o companheiro Vicente Almeida; o companheiro Haroldo; a companheira Indramara, que veio aqui e chorou muito; e a companheira Neiza. Finalmente, eu queria dizer que o nosso "passarinômetro" hoje tem como alvo o companheiro Arnaldo, da EMBRAPA Tabuleiros Costeiros.

(Palmas.)

Hoje, infelizmente — e eu não posso dizer muita coisa porque o processo está sob sigilo —, ele é um passarinho com 43 anos de EMBRAPA que está sendo amordaçado, que está sendo assediado.

Era isso. *(Palmas.)*

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada, Dione.

Vamos construir o "passarinômetro", para que nós possamos voar. Vamos acabar com todas as gaiolas e mordanças e impedir que as pessoas que têm compromisso com o órgão, com a função do órgão, com a função do Estado sejam cerceadas e punidas por isso. Vejam o nível de crueldade: pune-se a pessoa que resiste ao assédio institucional, há uma tentativa de fazer com que o órgão não cumpra a sua função, resiste-se ao cumprimento pelo órgão da sua função, e em função disso se é punido.

Vou passar a palavra agora para o Sr. Sergio Takemoto, Presidente da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal — a Caixa que passou e tem passado por denúncias gravíssimas de assédio moral e de assédio sexual.

O SR. SERGIO TAKEMOTO - Bom dia a todas e a todos.

Primeiramente, gostaria de agradecer à Deputada Erika Kokay pela realização de mais uma audiência. Lembro que, há cerca de 1 mês, nós estivemos aqui para falar sobre assédio sexual. Infelizmente, a Caixa Econômica Federal saiu das páginas econômicas para ir para as páginas policiais devido ao escândalo que todos presenciaram e viram, esse triste acontecimento de que a Caixa foi alvo. Infelizmente, a Caixa também foi notícia por causa da questão do assédio moral. Todos devem se lembrar do caso em que o ex-Presidente da Caixa, numa reunião, pediu a todos os gestores que fizessem exercícios abdominais. É lamentável que uma empresa do porte da Caixa saia das páginas de economia, pelo grande trabalho que os empregados realizam no atendimento à população brasileira, e vá parar nas páginas policiais.

Na última audiência aqui, no mês passado, uma das conclusões a que se chegou é de que a prática de assédio moral é uma política do Governo Bolsonaro, é uma política de governo. Ouvindo os relatos das companheiras e dos companheiros, dos trabalhadores das outras empresas públicas, vemos que eles realmente comprovam que isso é uma prática, uma política governamental.

Essa política não é por acaso, essa política tem como objetivo acabar com a resistência dos trabalhadores. Porque somos nós trabalhadores das empresas públicas que fazemos a resistência ao desmonte, somos nós que fazemos a resistência à privatização dessas empresas. Vemos que este era o objetivo do Governo, a privatização, o sucateamento das empresas públicas. Felizmente, nós temos resistido, graças à luta de trabalhadores e trabalhadoras, principalmente pelo reconhecimento da sociedade da importância dessas empresas. Não se acaba com a história de empresas públicas

como a Caixa, como a EMBRAPA, como a EBC e como tantas outras tão facilmente. Nós temos história e relevância para a população.

Mas voltando ao que todo mundo já falou muito, à questão do assédio, na Caixa, no sistema financeiro, a prática do assédio moral é um dos principais males que sofrem os trabalhadores. Falando do sistema financeiro, quero dizer que desde 2013 houve uma inversão. Os bancários sempre sofreram muito com lesões por esforços repetitivos, e desde 2013 houve uma inversão: as doenças mentais superaram as doenças por esforços repetitivos. Na Caixa, começamos a perceber isso mais fortemente a partir do golpe de 2016. A partir do golpe, houve uma mudança na política, passou a haver uma cobrança muito exacerbada das metas, que a categoria chama de "abusivas". Conforme foi dito aqui, como não há participação dos trabalhadores na discussão sobre a formação dessas metas, não há compreensão de por que temos que atingir essas metas. Elas são factíveis ou não? Percebemos que elas são realmente metas abusivas.

Na Caixa, como a Deputada Erika falou muito bem, com extremo conhecimento de causa, a organização da estrutura salarial permite isso. A pessoa vai tendo crescimento profissional e, a partir de certo momento, fica dependente daquela comissão. Se ela perde a comissão, como a Deputada Erika bem disse, ela fica desempregada empregada, porque ninguém consegue cair do patamar salarial de 15 mil reais para o de 3 mil reais. É impossível. A pessoa já assumiu uma série de compromissos. Então, na Caixa nós percebemos que começou a haver um adoecimento muito grande.

Em 2018, na FENAE, nós criamos a Campanha Não Sofra Sozinho. Como foi dito aqui, há um isolamento das pessoas, há uma cobrança individual. A cobrança é sempre individual. Sempre se procura pegar pessoas como exemplo: fazem transferências, fazem tudo isso que foi falado aqui. Ouvimos os relatos de servidores da EBC e da EMBRAPA. Se mudarmos o nome da empresa — em vez da EMBRAPA, a Caixa —, será a mesma história. Se, em vez da EBC, falássemos da Caixa, seria a mesma história. Como eu disse, é uma prática de governo.

Em 2018, em 2019 e no final do ano passado fizemos pesquisas para medir o grau de adoecimento da categoria, dos empregados da Caixa. O que constatamos é que somente cresceu o número de casos de adoecimento, o número de pessoas que sofrem perseguições.

Para vocês terem uma ideia, na última pesquisa, realizada no final do ano passado, que contou com a participação de mais de 3 mil pessoas, 66% dos entrevistados já haviam presenciado algum grau de assédio, e 56% das pessoas já sofreram assédio. Ou seja, de cada dez pessoas, seis sofreram assédio moral. Então, vejam que essa é uma política da empresa, não são casos isolados. Infelizmente, vemos que isso continua existindo.

Houve a troca de presidente. A nova presidente veio com o discurso de que iria haver um novo momento, uma nova filosofia, uma nova cultura na empresa. O que vemos é uma repetição. Recentemente, os empregados têm denunciado que eles são obrigados a fazer vendas casadas em todos os contratos para manterem a gratificação. Então, é muito difícil, é muito terrível o que temos presenciado.

Como já está chegando ao final, a Mariel falou da Convenção nº 190 da OIT. Eu acho que isso é importantíssimo e perpassa o Legislativo. Acho que todas as entidades que estão aqui presentes devem fazer uma grande campanha para que o Governo faça adesão a essa convenção. Achemos muito difícil este Governo aderir a uma convenção que combate o assédio moral, que permite um ambiente salutar no trabalho. Por outro lado, sabemos que a grande convenção que será assinada por este País, por todos os trabalhadores, será no dia 2 de outubro. Com certeza, no dia 2 de outubro, nós vamos assinar uma nova convenção, um novo tratado, que vai permitir que todos os trabalhadores tenham direito a uma vida digna e a um trabalho decente.

Muito obrigado e parabéns. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Quero agradecer ao Sergio Takemoto, à Dione e também à Maria do Rosário e solicitar que possamos passar para a nossa última Mesa, com o Dr. Paulo Neto, que é representante do Ministério Público do Trabalho, e com o Dr. Ulisses Borges de Resende, que é advogado do Sindicato dos Servidores Públicos Federais.

Composta a nossa Mesa com os dois representantes, nós vamos, findadas as exposições, passar para as considerações finais, em função do horário e da extensão da própria Mesa. Nós não vamos ter condições de abrir, neste momento, a palavra para as manifestações que aqui estão postas, mas daremos o tempo de 2 minutos, ao final, para que as considerações dos componentes da Mesa possam ser feitas.

Antes, passarei a palavra para o Dr. Ulisses Borges de Resende, para que ele possa fazer as suas considerações; em seguida, para o Dr. Paulo Neto.

Dr. Ulisses, o senhor tem o tempo de até 8 minutos.

O SR. ULISSES BORGES DE RESENDE - Eu vou pedir licença para tirar a máscara, justificando que minha filha testou anteontem negativo, saindo da COVID-19. Eu vim de máscara para não correr o risco de transmitir algo para os amigos e colegas.

Queria saudar a Deputada Erika Kokay e parabenizá-la por mais este evento — essa Parlamentar tão atuante, que faz parte do nosso patrimônio aqui de Brasília. Queria manifestar meu agradecimento a S.Exa. (*Palmas.*)

Quero falar da minha alegria de rever velhos amigos. Percebemos que estávamos com saudade e não sabíamos. Muito obrigado.

Diante de tantos depoimentos, sempre existe uma vantagem e uma desvantagem para quem fala por último. A vantagem é não precisar repetir o que já foi falado, e a desvantagem é que aquilo que havia pensado em falar já foi dito. De qualquer forma, eu, na condição de profissional da advocacia, tenho a obrigação de trazer o ponto de vista do nosso sindicato, o Sindicato dos Servidores Públicos Federais.

O fato é o seguinte: há dois aspectos relacionados a esse tema. Primeiro, há um aspecto cultural. Desde a formação do direito do trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho, há a subordinação como elemento básico dessa relação. Essa subordinação se dá de forma jurídica e econômica. O fato é que o trabalhador é obrigado a engolir sapo para preservar um bem jurídico maior, que é o seu emprego e a sua própria sobrevivência. Quando ele resiste a engolir sapo, ele acaba tendo que engolir jacaré, porque encontra o olho da rua.

Infelizmente, a nossa Constituição, no artigo 7º inciso I, não foi regulamentada ainda para dar garantia de emprego ao trabalhador privado, e, efetivamente, nós temos que conviver com isso. O trabalhador privado nem sequer pode adoecer, porque, quando ele adocece, ele é visto como vagabundo, como desdioso, como preguiçoso. Ele vai ao médico e diz: "*Doutor, eu quero remédio, mas eu não quero atestado, porque, se eu apresentar atestado, eu vou ser malvisto*". Ele prefere não ir à Previdência, até para não cair no limbo previdenciário, e vai trabalhar doente — às vezes, com febre. Enfim, há muito a amadurecer nesse tópico, culturalmente.

No âmbito do serviço público, há, sem dúvida, uma condição melhor para o servidor enfrentar esse aspecto. E aí eu vou trazer a minha pequena contribuição em relação a este debate nesse sentido. Há aqui um representante do Ministério Público do Trabalho, que eu tive o prazer de conhecer hoje. Não preciso bajulá-lo, porque não o conheço, mas eu tenho que trazer o meu testemunho de que o Ministério Público do Trabalho tem dado uma contribuição extremamente significativa e importante para banir dos ambientes de trabalho o assédio moral. Parabéns pela sua instituição. Imagino que V.Exa. também participe intensamente desse trabalho e nos brindará com o seu depoimento em seguida.

O caminho para enfrentarmos isso, primeiro, é ensinar às nossas crianças que não se faz esse tipo de coisa. É muito fácil, quando se está por cima, pisar na cabeça do outro. Basta ser um chefe qualquer que já acha que pode fazer e acontecer. Como dizia o Ministro Carlos Ayres Britto: "*Si quieres conocer Juanito, dale un carguito*". (*Risos.*)

A pessoa, quando está numa posição na qual se acha superior à outra, permite-se isso. E nós temos a ética de, ao estarmos nessa posição, não praticar isso e de ensinar as nossas crianças a não praticarem também.

Outro aspecto é denunciar. Aqueles que são regidos pela CLP devem levar o assédio ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho. A Deputada falava dos fluxos. Isso pode ser feito pelas entidades sindicais, pelas comissões, etc., ao sigilo de quem está ousando denunciar aquela situação. Infelizmente somente há esse caminho.

E aí eu quero deixar uma contribuição, que está no aspecto do abuso, para aqueles que trabalham com isso. Na verdade, as relações de poder estão capilarizadas por toda a sociedade, já dizia Michel Foucault na sua histórica obra. Então, efetivamente, nós temos que saber os limites do uso do poder. E quando há assédio moral — nem falo do assédio sexual —, o que há é um abuso.

No âmbito da administração pública, essas denúncias têm que ser voltadas para o abuso de autoridade. O abuso de autoridade até foi um pouco mitigado. A Lei nº 13.869, de 2019, traz como pena subsidiária para aquele que for condenado a perda do cargo. Isso usamos muito no sindicato. Já de cara dizemos: "*Isso é abuso de autoridade*", só para lembrar que há a possibilidade da perda do cargo. Isso já é suficiente. Quando chega uma notificaçãozinha do Ministério Público, o assediador já pula para trás. Essa lei agora fala em reiterados. Tem que haver pelo menos uma repetição do assédio para haver a condenação de abuso de autoridade. Mas, quando esse assediador vê que a frigideira está esquentando no pé dele e que a água já está batendo na popa, ele rapidinho maneira um pouco a sua atuação.

Portanto, acho que temos que usar essa ferramenta nesses fluxos que foram mencionados para a denúncia porque, mesmo que a pessoa não seja condenada, o caráter é pedagógico, para que ela se endireite, para que ela modifique e até cresça existencialmente como pessoa. Nós todos torcemos para que todos crescamos como pessoas, mesmo esse que está nos

assediando. O Nosso Senhor até nos ensina a orar pelos nossos inimigos. Efetivamente as pessoas podem se aperfeiçoar. Nós mesmos devemos nos policiar para que não incidamos na mesma situação ocupando essas posições.

Então, a solução é partir para o ataque. Eu não vou repetir o que já foi dito aqui, mas deixo esse recado. O que eu tenho visto na minha pequena experiência como advogado... Este ano completarei 40 anos de advocacia e nunca imaginei que chegaria tão longe. A outra opção seria ter ido embora. Nesse assédio organizacional, Deputada, há alguém de carne e osso na ponta, levando adiante, reproduzindo e se permitindo reproduzir. Então, precisamos mostrar para ele: *"Amigão, você está aí de abusado. Você corre o risco de perder o seu cargo, porque o advogado lá do sindicato disse que isso é abuso de autoridade, e a pena subsidiária é a perda do cargo"*. Isso tem servido como um antídoto muito forte.

Muito obrigado. (Palmas.)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Agradeço ao Dr. Ulisses Borges de Resende pela contribuição.

Passo a palavra para o Dr. Paulo Neto, que é representante do Ministério Público do Trabalho.

O SR. PAULO NETO - Bom dia a todos e a todas presentes e aos que nos ouvem fora deste ambiente.

Cumprimento a Mesa e a Deputada Erica Kokay.

Agradeço ao Dr. Ulisses pela referência ao trabalho do Ministério Público do Trabalho. Existe no Ministério Público do Trabalho um núcleo de atuação no combate ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação. É o mesmo núcleo que apura as denúncias de trabalho infantil e de trabalho escravo.

É importante esta audiência pública para trazer ao debate a questão do assédio. Como já foi falado aqui, realmente os casos estão aumentando muito. A média anual de denúncias no Ministério Público é de mais de 5.500 casos no Brasil inteiro. A Controladoria-Geral da União também fez um levantamento no serviço público.

Como disse a representante do DIEESE, trata-se de algo que já acontecia, mas que talvez esteja vindo mais à tona porque está havendo debate, está havendo condenações na Justiça. Inclusive, algo que buscamos nos pedidos de condenação de dano moral coletivo é o efeito pedagógico da condenação: ensinar a não errar, como forma de prevenção, para que não ocorra mais.

Mas o que muito nos preocupa na nossa atuação diária é a falta de uma legislação específica sobre o assédio moral em âmbito federal, em âmbito nacional. Hoje há o assédio sexual tipificado como crime, mas que não alcança a totalidade dos assédios sexuais.

O assédio sexual tipificado como crime é o assédio sexual por chantagem, que é aquele em que o assediador faz uma promessa ou ameaça à pessoa. Também há o assédio sexual por intimidação, que são aquelas condutas inadequadas no ambiente de trabalho. Esse assédio não é tipificado como crime. Mas só o assédio por intimidação já surtiu efeito inibitório muito grande. Não nos chega a quantidade de assédio sexual como vemos em relação ao assédio moral.

Existem dois projetos de lei no Senado, um do ano de 2021 e um de 2019, cujo objetivo é tipificar, tratar como crime o assédio moral. Mas ainda não foram aprovados. Hoje nós trabalhamos com a Constituição da República, com os princípios da Constituição que garantem a proteção da integridade psíquica do trabalhador e o não tratamento vexatório, mas precisamos de uma legislação clara.

Existe a Norma Regulamentadora nº 17, de 1978, que trata expressamente da vedação de práticas de assédio moral, medo ou constrangimento, mas há um problema. Nós entendemos que ela é aplicável a todos os ambientes de trabalho, mas existe discussão. Alguns juízes podem entender que sim; outros podem entender que não, por conta dessa ausência de previsão específica.

Inclusive, a redução de riscos no trabalho é um direito fundamental do trabalhador previsto na Constituição — redução por meio de normas de segurança, medicina e saúde do trabalho. Em relação ao assédio moral, ainda não há essa norma.

O assédio moral é um fator que nós chamamos de risco psicossocial do trabalho, que são todas aquelas influências na saúde do trabalhador: tensões diárias, pressões no trabalho e outros fatores adversos. Na atuação do Ministério Público, buscamos que o trabalhador consiga atuar sem a existência desse risco psicossocial do trabalho, que, como também já foi dito aqui, tem levado muitos trabalhadores ao afastamento.

O assédio tem como característica a violência — psicológica, no caso do assédio moral, e à liberdade sexual, no caso do assédio sexual — e a produção ou o efeito de produzir graves lesões à saúde do trabalhador, como depressão ou ansiedade. Infelizmente, alguns chegam ao suicídio. Então, é um elemento de interesse público, que encarece os órgãos, o orçamento público, por conta das destinações da entidade previdenciária.

A falta de legislação dificulta também em relação ao assédio moral na administração pública. Hoje nós atuamos com base na Súmula nº 736, de 2003, do Supremo Tribunal Federal, que prevê que são competência da Justiça do Trabalho as ações que discutem meio ambiente do trabalho.

E o assédio moral é uma violação psicológica, então, é uma violação típica ao meio ambiente de trabalho. Mas não há uma legislação específica dizendo isso. Há essa necessidade de a lei deixar claro que assédio moral, também na administração pública, é competência da Justiça do Trabalho.

A representante do DIEESE trouxe a questão do representante na empresa. É muito importante, mas a garantia de estabilidade para que ele possa atuar com independência precisa também vir prevista em lei.

Falou-se aqui da revitimização. É necessário que a lei garanta proteção contra a revitimização.

É necessário que a lei estabeleça a necessidade de instituição de mecanismos de apuração interna. Na nossa atuação, verificamos, inicialmente, se o empregador adotou um canal interno de recebimento de denúncias; se esse canal protege a pessoa denunciante; se há proteção contra represálias ao trabalhador; e se de fato existe apuração.

Muitas vezes nós deparamos com apurações meramente formais, em que se entrevistam pessoas que trabalham com o assediador. E o temor reverencial é normal. Ninguém vai falar do seu chefe, com medo de perder o emprego ou então com medo de sofrer uma represália no seu órgão público.

Esses mecanismos precisam estar disciplinados em lei, para que haja uma previsão objetiva, sem subjetivismos. E precisa de alcance nacional, de uma atuação uniforme, inclusive para a fiscalização ser mais efetiva.

Nesse sentido, a Convenção nº 190 da OIT, já trazida aqui, é muito importante. Nós estamos na pendência da ratificação dessa convenção no Brasil. Até junho de 2021, dez países já a ratificaram, segundo dados desta Casa, acessíveis no portal da Câmara dos Deputados. Nossos vizinhos Argentina e Uruguai já a ratificaram.

Essa convenção é importante porque traz mecanismos mais efetivos de combate. Inclusive, ela prevê a violência moral e a violência sexual sem a necessidade de reiteração de conduta. Muitas vezes o assediador não repete a conduta com a mesma vítima, mas a pratica com outras. Trata-se de um comportamento padrão. Se for aplicado apenas o conceito de assédio moral ou assédio sexual, não haverá caracterização, por não haver reiteração de conduta. Então, é uma convenção que precisa ser ratificada enquanto não houver legislação brasileira específica sobre assédio moral. Portanto, deixo aqui o nosso apelo inclusive para que essa questão da ratificação da Convenção nº 190 seja mais discutida, para que realmente sejam feitos e aprovados projetos e o combate ao assédio moral saia desta discussão e vire uma realidade prática, vire uma lei para que superemos essas nossas dificuldades.

O combate ao assédio moral não é só uma necessidade de preservação do meio ambiente de trabalho, mas também uma necessidade de preservação da própria saúde e vida do trabalhador e da trabalhadora brasileiros.

Muito obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada, Dr. Paulo Neto.

Como eu disse anteriormente, quando fizemos o projeto de lei de conversão da MP 1.116, nós colocamos a questão do combate e prevenção ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente laboral e redesignamos a CIPA para prevenção e encaminhamento de denúncias de assédio sexual, passando a denominar-se Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Também colocamos que o combate ao assédio e a outras formas de violência contra a mulher, a violência de gênero, seria prerrogativa ou condição para a obtenção do selo Emprega + Mulher. Então, temos que avançar nesse sentido.

Mas o Dr. Paulo Neto tem razão: é preciso que construamos uma legislação que possibilite a revitimização, que abarque o assédio moral de segunda ordem — e não apenas com recorte de gênero —, que é quando o trabalhador não pode ou não se sente à vontade ou confortável para contribuir com o processo de investigação. Então, é importante pontuarmos isso também. Acho que dá para fazer uma legislação mais completa a partir do que nós aqui discutimos e de outros elementos que foram postos, como o fluxo, a obrigatoriedade de órgãos internos fazerem a prestação de contas. Acho que tem que haver a prestação de contas dos órgãos internos, pois eles relatam as denúncias que recebem e o que acontece depois, porque muitas vezes se tem um organismo interno, mas ele é capturado. Então, ao se capturar o órgão que vai acolher a denúncia e que teoricamente a investigaria, ele acaba não cumprindo sua função. Isso é um pouco do que vimos na Caixa também em relação às denúncias de assédio sexual que houve lá.

O assédio sexual tem característica de assédio moral intenso também e tem um recorte de gênero, porque as maiores vítimas de assédio sexual e de assédio moral são do gênero feminino, porque se reproduzem as relações de domínio e de discriminação. Então, há também muitas denúncias de assédio moral contra pessoas com deficiência. É bom lembrar que hoje, dia 21 de setembro, é o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, é o Dia da Árvore — e árvore significa

proteção, mas também vida —, e também é véspera da primavera. Por isso, é o dia de luta das pessoas com deficiência, que resgata a condição de "nada de nós sem nós", a condição de protagonismo, de construção, a condição plena de sujeito, a condição humana plena que pressupõe também a própria luta e a transformação da realidade, quando a realidade é doída.

Então, hoje, dia 21 de setembro, é o dia de luta das pessoas com deficiência, que são, em grande medida, também vítimas de assédio moral no local de trabalho. Quando você lida com assédio moral, está lidando com uma série de discriminações e com a construção de subalternidades humanas que precisam ser combatidas, porque ele tem recorte de gênero, tem recorte capacitista e recorte LGBTQIA+fobia; vai haver muitos recortes na construção de um ambiente, recortes étnicos, raciais. Então, são recortes de uma sociedade com tantos pactos letais entre o sexismo, o patriarcalismo e o racismo, que também irão se expressar no assédio.

Mas nós, penso eu, deveríamos trabalhar, como disse o Dr. Paulo Neto, não só na construção de uma proposição que abarcasse tudo isso, como se fosse um estatuto de combate ou uma política nacional de combate ao assédio moral, identificando os recortes de gênero, os recortes raciais, capacitistas e LGBTQIA+fóbicos, mas também na construção de um instrumento para a iniciativa pública e privada. Estamos falando aqui do assédio, que está muito intenso, porque, como disse o Celso, logo no início, há uma política de assédio, um método de lidar com o Estado, e, para impedir que o Estado cumpra sua função e seja mantida sua captura, pois hoje ele tem sido desvirtuado da sua função, cria-se uma política de assédio moral intensa. Assédio moral é um método usado para impedir a existência de políticas públicas e a função dos órgãos, ou seja, para que a Caixa seja a Caixa, para que, como disse a Dione, a EMBRAPA possa contribuir para a eliminação da própria fome, para o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, tudo isso. Então, quando se impede o órgão de cumprir a sua função, ele não contribui para a eliminação dos problemas nacionais. E, para impedi-lo, assediam-se os servidores, as servidoras, e assim não haja a resistência e a manutenção da atuação daquelas próprias instituições. Então, o método vai existir. Vimos isso na Fundação Palmares, onde houve a captura da função do órgão, que seria a promoção da cultura afro; ela se transformou num órgão dirigido, ou presidido, pelo racismo e também pelo assédio às pessoas que ali trabalham.

Então, nós vamos ver que há uma relação muito intensa na administração pública, seja nas empresas públicas, seja na administração direta, do assédio moral com a captura da função que o órgão deveria exercer. E nós vemos que isso funciona como um método de captura do próprio Estado, para que o Estado sirva o governante, sirva a iniciativa privada e não sirva o próprio povo. Então, é uma relação muito direta. Mas não é só isso. Nós também temos o assédio nas formas de organização do trabalho, o assédio na iniciativa privada. Quando o Takemoto fala sobre como é a situação dentro da Caixa, está dizendo que ali se perde o emprego dentro do emprego, porque o funcionário tem um salário — e agora são cargos — e, se ele ganha 3, 4 mil reais, passa a ganhar 15, 20 mil. Ele acaba sendo pressionado a manter as metas que não são construídas democraticamente, mas que são impostas, e faz o que for possível para manter o emprego, para não perder o cargo, porque, ao perder o cargo, é como se perdesse o emprego com a manutenção do emprego. Isso se reflete na iniciativa privada e também vai acontecer no sistema financeiro privado. Só que ali se perde o emprego; não se perde o cargo, mas se perde o emprego.

Mas, em relação a esses mecanismos, temos também que olhar a iniciativa privada, para que não haja o assédio. Então, é preciso que haja uma legislação que assegure essas proposições, como a da Rita Serrano e as dos conselhos de administração, seja empresa pública ou privada, para que eles possam ter metade dos seus representantes eleitos pelos trabalhadores públicos ou privados, além de mecanismos de ampliação e atuação da CIPA, que já construiu uma proposição de combate ao assédio, com recorte de assédio sexual, como função própria, e a criação de órgãos internos para que haja a prestação de contas.

Eu reafirmo que não adianta só construir um órgão e esse órgão ser como o mito Sísifo: você faz, faz, faz, nada acontece, e você faz de novo. Sísifo foi condenado a levar adiante uma pedra até o topo de um monte; a pedra caía, e ele repetia a ação. Na Caixa, houve a denúncia aos órgãos que deveriam fazer a apuração, mas não há notícia de que tenha feito algo. Foi o Ministério Público que levou adiante essas denúncias. Isso deve nos fazer refletir sobre o que precisa mudar. Então, é necessário que existam os órgãos.

Portanto, penso que podemos sair daqui já com o compromisso de fazer essa construção de combate ao assédio moral. A situação da EMBRAPA, por exemplo, perpassa vários governos — vários governos! E é preciso criar instrumentos que sejam sólidos o suficiente para que eles não possam ser abalados na sua função de investigar, de punir, de prevenir, de proteger, enfim, de tomar medidas de prevenção, de proteção, de responsabilização e de reparação. Em verdade, é preciso que sejam instrumentos sólidos para enfrentar quaisquer que sejam os governos, que tenham solidez para serem efetivos. Esse é o nosso compromisso.

Mas, neste momento, devolvo a palavra aos nossos convidados e convidadas.

Jô, deseja falar? (*Pausa.*)

A SRA. JOALITA QUEIROZ DE LIMA - Bom dia a todos.

Em nome do SINDSEP-DF, de que sou Diretora, em nome de todos os anistiados e de todos os trabalhadores da CONAB, quero cumprimentar a nossa Deputada Erika Kokay por, mais uma vez, trazer esta pauta à tona, que é muito importante.

Nós ouvimos aqui o relatório da companheira do Ministério da Educação, ouvimos a EMBRAPA, a EBC e outras mais. Essas companheiras têm coragem de falar. Mesmo tímidas, mesmo trêmulas, elas estão aqui falando. Então, eu não poderia deixar de estar aqui ajudando a abrilhantar este debate da nossa Deputada Erika, que é uma Parlamentar que compra a luta pelos direitos negados aos trabalhadores do Distrito Federal. A nossa Deputada Erika é uma pessoa aguerrida. Ela leva à frente da Comissão tudo o que passamos para ela. Nós vimos pedindo esta audiência pública há muito tempo, mas não havia espaço para ela.

Então, eu quero agradecer primeiro ao meu conselheiro, que veio brilhantemente representar os trabalhadores da CONAB. Quero agradecer ao nosso brilhante advogado, o Dr. Ulisses Borges, que tem 40 anos de luta em defesa dos servidores públicos. Eu agradeço a ele por ter nos ajudado a fazer a Lei nº 8.878, de 1994, a lei dos demitidos pelo Collor — e eu sou um deles.

Também não poderia deixar de agradecer ao Dr. Paulo, que faz parte de um grande órgão que ajuda o trabalhador. Eu considero o Ministério Público o nosso anjo da guarda. Foi o Ministério Público que nos acolheu numa audiência solicitada pela Deputada Erika — e acho que foi no primeiro mandato dela como Parlamentar — para que nós retornássemos. Na ocasião, o então Presidente da CONAB disse que não havia orçamento, mas a Deputada Erika ficou lutando pelo nosso retorno. E daí o Dr. Adélio, brilhantemente — e esse é um pai dos anistiados da CONAB —, falou: "*Pois eu quero. O Brasil inteiro precisa de funcionário*". Foi então que eles viram que iam perder muita gente. Então, veio o Lula, que trouxe o programa Fome Zero que nós colocamos no Brasil inteiro.

Eu também não poderia deixar de falar do assédio moral que sofri na CONAB, quando eles quiseram constituir um sindicato patronal: eu fui empurrada, tive desvio de bacia — de que até hoje eu sofro —, através de um procurador... O que quero dizer com isso, Dr. Paulo, é que assédio moral tem em todos os lugares.

E nós vamos, Dr. Ulisses, atender à sua orientação e à do companheiro da Caixa Econômica de fazermos esse projeto de lei e o trazermos à Câmara, para que algo seja feito. Não é possível que as nossas companheiras venham trazer a sua contribuição, a sua perseguição, e nada seja feito! Eu acredito que esta Casa vai tomar providência sobre o assédio moral. Muito obrigada. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Jô, você poderia dizer o seu nome completo, no microfone, para podermos registrá-lo?

A SRA. JOALITA QUEIROZ DE LIMA - Desculpa. Meu nome é Joalita Queiroz de Lima. Sou diretora sindical, Presidente da Associação Nacional dos Servidores Anistiados da CONAB. Faço parte do acordo coletivo. Fui demitida agora por perseguição, por causa da minha idade de 75 anos. O maior comandante dos Estados Unidos tem 79 anos e está fazendo o seu papel muito bem.

Nós, que fomos demitidos da CONAB aos 75 anos de idade, somos as pessoas que vestimos a camisa e temos experiência. Eu já dormi no chão da CONAB, fazendo hora extra, sem receber nada, só para levantar a empresa! (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada, Jô.

Seguindo a mesma ordem, eu vou passar a palavra para o José Celso Cardoso.

O SR. JOSÉ CELSO CARDOSO - Obrigada, Deputada.

Eu queria, mais uma vez, cumprimentá-la pela iniciativa, parabenizá-la pelo excelente evento. Os casos pessoais relatados são todos impressionantes, dramáticos e mostram que não estamos diante de fenômenos isolados, de casos isolados, como aqui já foi dito. Nós estamos vivendo, neste atual contexto histórico, uma verdadeira epidemia de assédios.

Eu faço coro com a proposta da Deputada e de vários colegas aqui sobre a necessidade de avançarmos numa legislação que combata o crime — no fundo, isso é um crime — de assédio moral, sexual, etc., no ambiente de trabalho.

Eu queria, além disso, Deputada, sugerir uma força-tarefa, um grupo de trabalho que, no âmbito do Parlamento, junto com o Ministério Público do Trabalho, etc., possa avançar na caracterização do crime de assédio institucional, ao qual me referi, que atinge as organizações públicas, as próprias políticas públicas, que possuem jurisprudência, que possuem mandatos e missões institucionais pré-definidas. Elas também são objeto de desconstrução por meio desse assédio que eu tentei aqui explicitar e classificar como sendo assédio institucional. É preciso classificar esse crime como crime de responsabilidade,

para que se incriminem os dirigentes que praticam esses movimentos e processos de ataque e de desconstrução das políticas públicas, das próprias organizações públicas. (*Palmas.*)

É óbvio que o assédio moral vem na esteira do assédio institucional. Embora correlacionados, eles têm especificidades próprias.

Obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada, Celso.

Nós estamos acolhendo... Em verdade, nós estamos no fim da legislatura. A Câmara volta a funcionar só após as eleições, em outubro. Nós vamos apresentar o requerimento, mas não sei se vamos ter tempo hábil... Nós vamos ter — outubro, novembro, dezembro — só dois meses e meio nesta legislatura. Vamos tentar ver se aprovamos um GT. Não sei se vamos ter tempo hábil para concluir uma proposição. Isso não se perde. Tudo que for discutido é acumulado para que possamos trabalhar na construção de uma proposição.

(Intervenção fora do microfone.)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Não, mas, com o fim da legislatura, há uma nova composição.

Vamos passar a palavra para o Oton Pereira Neves, Secretário-Geral do SINDSEP, que está participando desta audiência de forma remota.

O SR. OTON PEREIRA NEVES - Primeiro, quero parabenizá-la, Presidente, por este evento. É bastante importante, no meio de tanta correria, achar um espaço para fazer uma discussão tão importante como esta, não é?

Sobre as propostas, eu só queria assinar embaixo as propostas feitas pelo José Celso, que me antecedeu. Eu acho que elas contemplam tudo aquilo de que nós precisamos. Se não conseguirmos realizar nesta legislatura, que pelo menos fique pautado para darmos continuidade.

Sobre recorte de gênero, só queria registrar que os quatro depoimentos de assediados foram de mulheres, não sei se vocês perceberam isso. Então, significa que a Deputada tem razão quando fala que há esse recorte de gênero.

Por último, o Assediômetro está com um número bastante expressivo: 1.600. Registra-se aí o quê? Mais de 30% dos casos do Brasil inteiro. O procurador falou em 5.500. É uma ferramenta que nós, do SINDSEP, vamos potencializar e alimentar. Estando registrado, fica mais fácil, possibilita, pelo menos, a resolução dos problemas.

É isso aí.

Muito obrigado a todos.

É parabéns, mais uma vez, à minha Deputada Erika Kokay!

Um abraço! (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Vou passar, então, a palavra para a pesquisadora do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos — DIEESE, Mariel Angeli Lopes.

A SRA. MARIEL ANGELI LOPES - Obrigada, Deputada.

Eu gostaria novamente de agradecer o convite e colocar o DIEESE à disposição para desenvolver as discussões que foram feitas aqui hoje. Eu acho que aprendi bastante, há muitos dados interessantes. Espero que, daqui a alguns anos, esse problema já seja superado, não porque paramos de falar, mas porque conseguimos resolver.

É isso.

Obrigada. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Nós vamos, então, passar a palavra ao Newton Araújo Silva Júnior, Conselheiro representante dos empregados no Conselho de Administração da CONAB e Presidente do Conselho de Administração da CEAGESP. Em seguida, passaremos a palavra à Rita Serrano, que está participando de forma remota.

O SR. NEWTON ARAÚJO SILVA JÚNIOR - Eu também gostaria de agradecer o convite. Acho que saímos todos daqui energizados, fortalecidos para o combate de uma causa muito justa. Reforço aqui a necessidade da voz dos empregados ou da voz de pessoas isentas nos Conselhos de Administração, na alta administração, juntando-se a novos objetivos que, às vezes, não são os que estão norteando os destinos das nossas empresas.

Eu gostaria só de complementar, lembrando que nós estamos falando aqui de empresas públicas, que isso tem um reflexo, esses possíveis descaminhos que acontecem com diretivas equivocadas, na própria sociedade. Por isso, é preciso cuidar das empresas estatais. Vimos aqui o depoimento da EBC, da área de comunicação; vimos depoimentos da área financeira,

como os da Caixa Econômica; vimos o da área de pesquisa, como o da nossa querida EMBRAPA; vimos o da CONAB, com reflexos na bolsa, na mesa, no prato de comida dos brasileiros menos favorecidos. Então, esse tipo de assédio acaba desvirtuando.

Portanto, políticas são importantes, diretivas são importantes, políticas de Estado, e não de Governo. É muito importante cuidarmos das nossas empresas estatais.

Obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Vou passar a palavra para a Kariane Costa Silva de Oliveira porque me parece que a Rita Serrano já não está mais nos acompanhando virtualmente.

Então, tem a palavra a Kariane.

A SRA. KARIANE COSTA SILVA DE OLIVEIRA - Quero agradecer, mais uma vez, Deputada, o convite, todo o seu apoio à nossa luta pela comunicação pública.

Eu me esqueci de mencionar que não sou a única perseguida na EBC. Há mais dois colegas, também jornalistas, também diretores sindicais, contra os quais foram abertas duas sindicâncias absurdas, sem pé nem cabeça, usando as redes sociais privadas, trabalhos privados deles. Fica aqui minha solidariedade aos dois colegas. Estão sendo alvo de investigação do Ministério Público do Trabalho esses dois episódios, além do meu.

Quero aproveitar esta oportunidade para dizer à empresa que mobilizar os trabalhadores não é crime. Deputada, no meu processo, eles colocam vídeos meus mobilizando os trabalhadores, colocam *posts* meus, públicos, nos quais eu digo que assédio é crime. E repito aqui: assédio moral é crime sim! Vou repetir quantas vezes forem necessárias. Eles colocam isso no processo dizendo que eu incito os empregados contra os gestores, que eu incito os empregados, que eu difamo os gestores.

Precisamos abrir os olhos para o fato de que assédio moral é crime, que assédio sexual é crime. A empresa precisa investir em ações para combater danos à saúde mental, para evitar esse tanto de atestados de saúde mental que os trabalhadores são obrigados a tirar porque não aguentam tanta pressão, não aguentam tanta perseguição, censura que acontece nessa empresa.

Antes de encerrar, quero fazer coro com o pedido do colega do IPEA. Parabéns por esse trabalho maravilhoso, o Assediômetro! Quero já colocar aí os dados da EBC, precisamos inclui-los.

Quero dizer que eu acho que há um quê de machismo, porque eu sou mulher. O antigo conselheiro da EBC também fazia as denúncias dele, ele também pedia publicamente a demissão dos diretores, e nada acontecia. Nunca houve uma perseguição contra ele. Eu acho que eles não suportam ser questionados por mulheres. É um Governo que não suporta ser questionado por mulheres. Sou jornalista, mulher e acho que há, sim, esse quê de machismo nessa questão.

Quero dizer também que essa perseguição não é só contra mim, Kariane Costa, e sim contra o conjunto dos trabalhadores da Empresa Brasil de Comunicação.

E não, não vamos baixar a cabeça! Seguimos em resistência, seguimos em luta!

Obrigada, Deputada. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada, Kariane.

Eles não suportam ser questionados por mulheres, mas nós mulheres continuaremos questionando tudo o que for contra a vida, contra a igualdade, contra a inclusão.

Vou passar a palavra para a Maria do Rosário da Costa e Silva. Em seguida, eu a passarei para a Dione.

A SRA. MARIA DO ROSÁRIO DA COSTA E SILVA - Eu quero só agradecer à nobre Deputada pela oportunidade que me deu de trazer a público a prática que está sendo realizada dentro do Ministério da Educação.

Mais uma vez, muito obrigada a todos e a todas. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Passo a palavra para Dione Melo da Silva, representante do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário — SINPAF. Em seguida, passarei a palavra para o Sergio Takemoto.

A SRA. DIONE MELO DA SILVA - Obrigada, Deputada Erika. A Deputada é uma parceira de longa data do SINPAF, e assim vamos continuar sendo.

Eu queria só dizer para a Kariane que, na verdade, talvez a questão seja que não somos apenas mulheres apoiadoras de homens, somos mulheres que fazemos diferença.

Dito isso, quero fazer duas complementações.

A primeira é que, em alguma oportunidade, precisamos também trazer à tona a questão dos trabalhadores e das trabalhadoras da CODEVASF. Imaginem ser funcionária de uma empresa como essa e todo dia ver corrupção e mais corrupção! Há gente muito boa lá que precisa ser defendida também.

A outra é dizer que os companheiros que hoje dão parte do seu tempo para ser da Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral — CPPCAM na EMBRAPA são pessoas incansáveis que trabalham contra a correnteza. E eles vão continuar trabalhando porque acreditam que precisam defender trabalhadores e trabalhadoras.

Há uma nova eleição, com novos membros, gás novo, para continuar essa tarefa que não é fácil, é hercúlea. Faz muito tempo que estamos atrás disso. Eles vão continuar, apesar de todas as dificuldades de tempo, de não terem apoio, de não terem material, de não terem... Enfim, sigamos. É CPPCAM!

Em outra oportunidade, vamos também fazer alguma coisa com relação aos trabalhadores e às trabalhadoras da CODEVASF. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Obrigada, Dione.

Vou passar a palavra para o Sergio Takemoto, Presidente da Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal — FENAE.

O SR. SERGIO TAKEMOTO - Também quero agradecer aqui a iniciativa, Deputada Erika Kokay, e parabenizá-la por mais esta audiência.

Para complementar, quero dizer que vão completar 90 dias as primeiras denúncias de assédio sexual cometido pelo ex-Presidente da Caixa. É importante não deixarmos isso cair no esquecimento e continuarmos cobrando o resultado das apurações e, principalmente, a punição, para que isso não ocorra nunca mais em nenhum lugar e que nenhuma mulher seja vítima desses abusos.

Também quero dizer que, nessa campanha salarial da categoria bancária que foi encerrada agora — nossa data-base é em setembro —, nós tivemos duas grandes conquistas. Conquistamos, na mesa de igualdade de oportunidade que existe há muito tempo, a criação de um grupo de trabalho que vai discutir o assédio moral e o assédio sexual na categoria. Isso foi resultado das denúncias que aconteceram na Caixa Econômica.

Outra conquista é que vamos discutir as condições de trabalho. Nessas condições de trabalho, o principal tema, com certeza, será a questão do assédio moral, pois nós conseguimos também a criação de mais esse grupo de trabalho. Isso só foi possível porque os empregados da Caixa fazem parte de uma categoria. Eles fazem negociação junto com toda a categoria bancária, bancos públicos e bancos privados, empregados das empresas públicas e dos bancos privados. É essa unidade da categoria, é essa unidade dos trabalhadores que permite esses avanços nos combates a esses problemas que afligem todos os empregados e todos os trabalhadores.

Obrigado.

Mais uma vez, parabéns pela iniciativa, Deputada! (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Quero agradecer ao Sergio Takimoto.

Passo a palavra para o Dr. Ulisses Borges de Resende. Em seguida, eu a passarei para o Dr. Paulo Neto.

O SR. ULISSES BORGES DE RESENDE - Só quero lhe agradecer, Deputada, e parabenizá-la pelo seu trabalho.

Muito obrigado por representar Brasília nesta Casa. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Passo, então, a palavra para o nosso último convidado, Dr. Paulo Neto, representante do Ministério Público do Trabalho.

O SR. PAULO NETO - Bem, queria agradecer mais uma vez à Deputada Erika Kokay a iniciativa. Queria agradecer todas as falas aqui, principalmente em relação à atuação do Ministério Público.

Queria anunciar que, na tarde de ontem, o Ministério Público do Trabalho tomou o compromisso, através de um termo de ajustamento de conduta, de uma empresária ruralista que postou nas redes sociais a demissão de trabalhadores que não votassem no candidato que ela apoia. (*Palmas.*)

Isso é o que nós denominamos de assédio eleitoral. Essa é uma demonstração de que a possibilidade de assédio moral é muito ampla, o que reforça a necessidade de que haja uma legislação específica para combater e prevenir esse tipo de ilegalidade.

Muito obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTE (Erika Kokay. PT - DF) - Bom, nós estamos chegando ao fim da nossa audiência, e eu queria agradecer muito à Maria do Rosário da Costa e Silva, ao Oton Pereira Neves, ao José Celso Cardoso, à Kariane Costa Silva de Oliveira, à Dione Melo da Silva, ao Paulo Neto, à Rita Serrano, ao Sergio Takemoto, ao Ulisses Borges de Resende, ao Newton Araújo Silva Júnior, à Mariel Angeli Lopes.

Daqui nós vamos tirar alguns encaminhamentos, alguns já foram anunciados. Um deles, como foi falado por várias pessoas, é a necessidade de colocar o Brasil como signatário da Convenção nº 190, da OIT, que fala sobre o ambiente de trabalho. Nós estamos falando de trabalho decente, de ambiente de trabalho que não seja opressor, para que as pessoas não tenham que ir ao trabalho como se estivessem indo para um abatedouro, ou seja, com todo o sentimento de sofrimento que vai se expressar no corpo, que vai se expressar no nível de adoecimento.

Existe um nível grande de quadros depressivos, de síndromes do pânico, de *burnout*, que atinge muito as mulheres que são assediadas de várias maneiras, inclusive com a dupla e com a tripla jornada.

Portanto, nós precisamos, primeiro, colocar o Brasil como signatário dessa convenção, mesmo com todas as dificuldades que isso representa. Vamos insistir para ver se conseguimos essa aprovação ainda este ano, reafirmando que há muitas dificuldades nesse sentido, pela composição da Câmara como está, pelo domínio que o Executivo tem de parte substancial de Parlamentares, através de instrumentos espúrios, como o orçamento secreto, dentre outros. Esse é um compromisso nosso e uma resolução desta audiência, porque aqui foi firmada esta necessidade por vários palestrantes, várias convidadas e convidados.

O outro é tentar elaborar uma legislação que seja uma política nacional de combate ao assédio moral e às suas expressões, porque há que se fazer também um recorte do assédio sexual. O assédio eleitoral tem mecanismos muito semelhantes ao assédio moral, com a gravidade que se estabelece, por exemplo, no assédio sexual. O assédio sexual é, por via de regra, uma expressão sexista porque atinge mais o gênero feminino, embora não só ele; é como se houvesse a repetição de que mulheres são propriedades dos seus patrões ou dos seus empregadores. E é preciso que nós tenhamos muita firmeza e estabeleçamos condições específicas para o assédio sexual e também para o assédio eleitoral dentro de uma proposição de assédio moral.

Temos que ver como é que se constrói isso, mas eu penso que tem que haver recortes com o assédio sexual e também recortes acerca do assédio eleitoral. Para além disso, o assédio de segunda ordem nós temos que contemplar também, porque isso é uma realidade. Quantas vezes se denuncia o assédio sexual ou o assédio moral e não se encontram testemunhas? Há testemunhas, mas elas não têm nenhum tipo de conforto, e se sentem intimidadas, e são emudecidas, são caladas, silenciadas, e aí não se consegue elaborar um processo que tenha robustez suficiente para levar à própria condenação.

Então, é preciso apontar como assédio de segunda ordem. A legislação de Barcelona tem o recorte de gênero, e nós vamos fazer aqui também com recorte de gênero, com assédio moral de segunda ordem para as mulheres vítimas de assédio sexual e de assédio moral. É preciso nessa proposição contemplar isso de forma mais ampla.

Penso que podemos, acatando a sugestão do Celso, fazer um grupo de trabalho aqui na CTASP, com a ressalva de que temos pouco tempo antes do fim da legislatura, mas vamos tentar aprovar, já na primeira reunião da CTASP, tão logo volte o funcionamento da Câmara, esse grupo de trabalho, que também vai contribuir com a construção de uma legislação. Nós não vamos esperar o grupo de trabalho. Nós já vamos encaminhar todas as notas taquigráficas para a consultoria da Câmara para que ela já tente elaborar a proposição de um marco, de uma política nacional de combate ao assédio moral, com esse viés de prevenção, de proteção, de responsabilização e de reparação.

Quantas vezes — na EMBRAPA isso aconteceu muitas vezes — a pessoa que está sendo assediada é tirada do local? Isso também é uma certa punição. Não deveria ser ela retirada daquele local, e sim quem assedia. Se pensarmos na Lei Maria da Penha, nas medidas protetivas, o agressor é que tem que ser retirado. Que a pessoa que está sendo agredida, vítima da violência doméstica, citando a Lei Maria da Penha, possa ser protegida. Portanto, que não seja a vítima a ser retirada. Muitas vezes há revitimização e uma nova punição. A pessoa sai do local e vai para outro, no qual eventualmente há o viés de uma ação punitiva. Para libertar a pessoa do assédio, ela é punida, ao ser retirada do local onde está trabalhando. Acho que temos de analisar todos esses aspectos.

Então, temos de lutar pelo cumprimento da Convenção nº 190 em termos de criar o grupo de trabalho, tão logo volte o funcionamento da Casa. Acho que não vai haver nenhuma dificuldade de aprová-lo nesta CTASP, para que se comece a trabalhar uma legislação que seja mais ampla e mais nítida.

O assédio moral é muito abrangente, e é preciso que haja condições de darmos mais concretude para que esse nível de abrangência não sirva como um instrumento ou um facilitador da falta de punição na própria apuração do assédio.

Acho que devemos assegurar, na iniciativa pública e na iniciativa privada, repito, que haja órgãos internos de controle ou de elaboração de prevenção, apuração e reparação. E também que haja controle sobre a apuração, que é um outro aspecto, para saber quantas denúncias o órgão recebeu ou quantas denúncias foram adiante.

Enfim, devemos assegurar que exista uma legislação completa, que aborde todos esses elementos, inclusive o fluxo e a obrigatoriedade de instrumentos internos que possam apurar as denúncias de assédio moral, com todas as suas características, que são todas muito, muito, muito, muito doídas.

A Rosário relatou a violência que sofreu no local de trabalho. Mesmo depois de 35 anos de atuação ali no Ministério, mesmo com todo o respeito que ela tem dos seus colegas e das suas colegas por essa atuação, de repente ela foi vítima de um processo de tamanha humilhação. Houve também a questão da Kariane, e todas as outras que aqui foram pontuadas.

Foi pontuada também a forma de organização que não faz um recorte humano, não faz um recorte de quem lida com pessoas. E essas pessoas, inclusive, têm de ser consideradas nos acordos e nas convenções coletivas que existem. Muitas vezes as entidades sindicais lutam pelo direito difuso, pelo direito coletivo a hora extra, ao reajuste salarial.

Mas há uma humanidade que se expressa nas diversas identidades, como as de gênero e as raciais. A identidade, enfim, é como nós somos. Precisa ser recortado e considerado como é que se liberta o ser humano que existe dentro de cada trabalhador e trabalhadora.

Eu agradeço muito a todos. Vamos já fazer essa proposição do grupo de trabalho.

Queremos fazer também uma audiência pública mais específica para tratar do assédio moral que acontece com trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas aqui na Câmara. A Casa tem de se atentar para isso e tem de também criar os seus mecanismos. Já existem alguns; já houve toda uma luta da associação, dos próprios sindicatos e da Frente Parlamentar em defesa dos direitos dos trabalhadores terceirizados e das trabalhadoras terceirizadas aqui na Câmara.

Mas é preciso que também façamos uma audiência pública com esse recorte muito específico para os trabalhadores que mantêm este Poder Legislativo com o seu trabalho, e que muitas vezes não são considerados na importância que exercem, e são invisibilizados.

Então, lembro que amanhã se inicia a primavera e, mais uma vez, que esse é o dia de luta das pessoas com deficiência. Lembro também que — aqui já foi citado — nós somos feitos de história e não de átomos. O ser humano reconhece a sua humanidade na sua historicidade.

Por isso é preciso fazermos a justiça de transição, é preciso fazermos o luto das casas grandes e senzalas, do colonialismo, da escravização e também da própria ditadura. Mas lembro que, como disse o poeta, às vezes nos retiram algumas flores, até nos roubam flores, mas ninguém, nenhum deles, no topo da sua arrogância autoritária, vai deter a primavera.

Então, ao fazer uma homenagem grande à primavera, a esta audiência e a tudo que aqui nós construímos de conhecimento, de caminhos a serem traçados, declaro encerrada a presente audiência pública. (*Palmas.*)