



PROGRAMA DE
INTEGRIDADE
DA ANTT

PROGRAMA DE
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO
AO

ASSÉDIO

Moral, Sexual e a todas as
formas de Discriminação
no âmbito da **ANTT**

1ª EDIÇÃO

 **ANTT**
AGÊNCIA NACIONAL DE
TRANSPORTES TERRESTRES



AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES

DIRETOR-GERAL

Rafael Vitale Rodrigues

DIRETORES

Guilherme Theo Rodrigues Sampaio

Felipe Fernandes Queiroz

Lucas Asfor Rocha Lima

Luciano Lourenço da Silva

CHEFE DE GABINETE DO DIRETOR-GERAL

Anderson Lessa Lucas

DIAGRAMAÇÃO

Assessoria de Comunicação Social - AESCOM

REDAÇÃO

Anderson Lessa Lucas

Micheline Portela Pinto

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e a todas as formas de discriminação.

1ª Edição (2024)

A Administração Pública deve se guiar pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

O assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+.

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores, pois o trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida e a inserção social das pessoas.

No entanto, o assédio é um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.

Por isso, tanto o serviço público quanto a iniciativa privada devem promover políticas preventivas, de assistência e acolhimento para vítimas e potenciais vítimas, bem como políticas de responsabilização e reparação.

Esse arcabouço normativo e de governança é essencial para preservar a dignidade humana de trabalhadoras e trabalhadores.

Diante disto, a ANTT, mediante seu Programa de Integridade e mais recentemente com a Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024, a qual instituiu seu “Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e a todas as formas de discriminação no âmbito da Agência”, vem promovendo ações a fim de propiciar um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

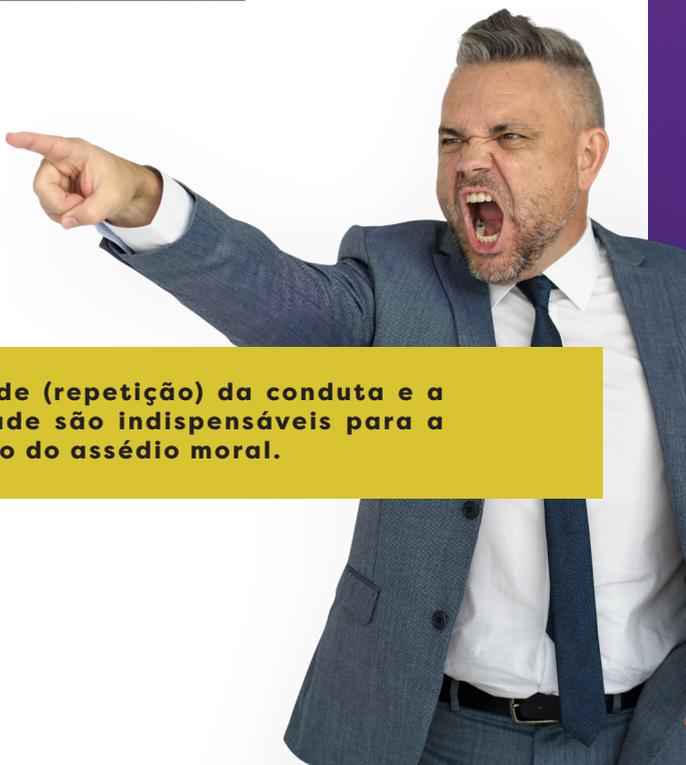
Neste sentido, essa cartilha tem o objetivo de esclarecer e conscientizar sobre os assédios e todas as formas de discriminação, visando, desta forma, prevenir e coibir práticas relacionadas ao tema.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado por conduta cometida pelo servidor público que extrapola os limites de suas funções institucionais, seja por ação ou omissão voluntária, escrita ou oral, e que, atingindo a esfera subjetiva do ofendido (servidor ou terceirizado prestador de serviço), cria um ambiente hostil, humilhante, degradante, refletindo, em última instância, na própria credibilidade do serviço público.

O assédio moral pode ocorrer de maneira individual, quando exercida contra um profissional específico, ou coletiva (organizacional), quando tolerado e até mesmo incentivado por determinada organização como estratégia para melhoria da produtividade e dos resultados.



A habitualidade (repetição) da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a):

**VERTICAL
DESCENDENTE**

De cima
para baixo:

Do superior
para o
trabalhador

**VERTICAL
ASCENDENTE**

De baixo
para cima:

Do
trabalhador
para o
superior

**HORIZONTAL OU
“BULLYING
HEZAGONAL”**

Mesma
hierarquia:

Entre
colegas
de trabalho

**MISTO OU
“BULLYING
MISTO”**

Horizontal e
Vertical



EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

DETERIORAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE FORMA PROPOSITAL

- Privar a pessoa de autonomia, contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões dela, criticar o trabalho desta de modo exagerado e injusto, em especial na frente de outros, ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades.

ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação.

VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA

- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Advertir arbitrariamente; .

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- Espalhar boatos, rumores ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados ou postar mensagens depreciativas em redes sociais;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Realizar um controle ou vigilância excessivos e desproporcionais;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Proferir piadas de cunho sexista.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

É importante destacar que nem toda conduta pode ser considerada assédio moral.

Nas relações profissionais é necessário certo grau de exigência, de compromisso e de qualificação.

No dia a dia das atividades profissionais, acontecem conflitos esporádicos, críticas construtivas e avaliações do trabalho realizadas por colegas e chefias. Desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vexatórias, estas condutas não constituem assédio moral.

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, **nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.**

CONFLITO

- Divergência clara e aberta de ideias;
- Comunicação direta e franca;
- Interação direta entre os agentes;
- Não há alteração do clima organizacional;
- Confronto eventual;
- Não busca o afastamento do agente divergente.

ASSÉDIO

- Divergência implícita;
- Comunicação dissimulada;
- Clima organizacional conturbado;
- Isolamento de um ou mais agentes;
- Perseguição com objetivo de forçar pedido de demissão ou remoção;
- Confronto sistemático e permanente.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

“Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” (Art. 2º da [Resolução CNJ n. 351/2020](#))

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

O assédio sexual pode acontecer de duas formas: o **assédio sexual por chantagem**, aquele causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual e o **assédio sexual por intimidação**, aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.



IMPORTANTE!!! O ASSÉDIO SEXUAL PODE ATINGIR
TANTO MULHERES QUANTO HOMENS!

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

VERTICAL

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 – A (importunação sexual). (Senado Federal, 2017, p. 18)

HORIZONTAL

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

O assédio sexual horizontal não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A.

A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais

CARACTERÍSTICAS

- Comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima
- Solicitação de favores sexuais;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou ascensão no emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Qualquer aproximação física inoportuna, toque ou contato corporal sem consentimento recíproco, com conotação sexual.

IMPORTANTE

- Não é necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual, pois várias condutas, mesmo que sutis, podem configurar assédio, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas por e-mails, entre outros.
- Para caracterizar o assédio sexual é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual!



Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos;
- Investida sutil e respeitosa que, sendo recusada, não teve consequências na esfera profissional e pessoal da pessoa que recusou o flerte.



IMPORTANTE

- Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.
- Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+
- O assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia).
- Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos **NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**.
- Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

ATENÇÃO! Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

A discriminação caracteriza-se pela distinção, baseada em elementos ou características individuais ou de grupo, que lhe são peculiares, como sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, religião, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, causando dor ou constrangimento e anulando o reconhecimento, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultura ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.



COMO OCORRE?

A discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de diversas formas. Para ilustrar, seguem alguns exemplos:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política, e no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV ou LER/DORT;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.

DEMAIS COMPORTAMENTOS INADEQUADOS

A discriminação, em especial de gênero, também pode ser sentida a partir do uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

Conforme observa Liguori (2015), ao fazer uso de uma linguagem sexista, há uma propagação silenciosa de comportamentos machistas, como ***maninterrupting, bropropriating, mansplaining e gaslighting***:

- ***Maninterrupting***: homens que interrompem. Ocorre de forma mais frequente em reuniões, palestras, debates em que as mulheres não conseguem finalizar suas ideias em virtude de interrupções desnecessárias feitas por homens;
- ***Bropropriating***: homens que se apropriam. Ocorre quando um homem se apropria da ideia de uma mulher, e leva os créditos no lugar dela;
- ***Mansplaining***: homens que explicam. Ocorre quando um homem desmerece o conhecimento de uma mulher, e dedica seu tempo para explicar algo que lhe é óbvio, como se a mulher não fosse capaz de compreender em virtude de sua condição feminina;
- ***Gaslighting***: corresponde à violência emocional por meio da manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela enlouqueceu ou é incapaz. Segundo Liguori (2015), consiste numa manipulação da vítima, com distorção ou mesmo ocultação de informações, com o intuito de favorecer o abusador.

O assédio moral pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados(as) por assédio moral ou sexual. Vale destacar que comportamentos da espécie podem ser enquadrados em algumas das seguintes hipóteses previstas no regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais:

- *Art. 117, inciso IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;*
- *Art. 132, inciso V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;*

Trata-se, portanto, de conduta infracional da mais elevada gravidade, passível de **pena de demissão**, conforme estabelecido no Parecer n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU.

Noutro giro, o **assédio moral** caracteriza-se como infração disciplinar passível de ser enquadrada em diversos dispositivos dispostos na Lei nº 8.112/90, tais como inobservância de deveres funcionais do artigo 116, violação de proibições do artigo 117, podendo, ainda, configurar hipótese de demissão preceituada no artigo 132 do referido diploma legal.

A ausência de previsão expressa do assédio moral na Lei nº 8.112/90 não configura óbice à apuração na seara administrativa, pois a conduta pode se subsumir a diferentes tipos para os quais a lei prevê punição na esfera disciplinar, tais como **advertência, suspensão e até demissão do cargo público**, sopesadas a natureza e a gravidade da infração.

Finalmente, é necessário registrar que aquele que praticar o assédio moral ou sexual, independentemente de eventual responsabilização civil e criminal, poderá responder administrativamente por sua conduta antes as esferas éticas e disciplinar, inclusive na hipótese de eventuais retaliações contra as vítimas do assédio, testemunhas ou aqueles que participem de processos que apurem a conduta delituosa.

ATITUDES PREVENTIVAS

Para prevenir o assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação, diversas medidas podem ser adotadas, tanto por parte da Instituição como por parte dos gestores.

- Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores;
- Definição clara de atribuições, cargos e funções;
- Investir em campanhas sobre os assédios, de forma a esclarecer o corpo funcional sobre o que caracterizam os assédios, e formas de responsabilização;
- Capacitação de líderes e gestores com enfoque numa gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho;
- Introduzir no código de ética medidas de prevenção ao assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação;
- Divulgar canal de denúncias para situações de assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação;
- Depurar e dar andamento adequado às denúncias recebidas na ouvidoria;
- Punir os assediadores;
- Incentivar e promover a seleção para de gestão com base em critérios técnicos.



COMO DENUNCIAR

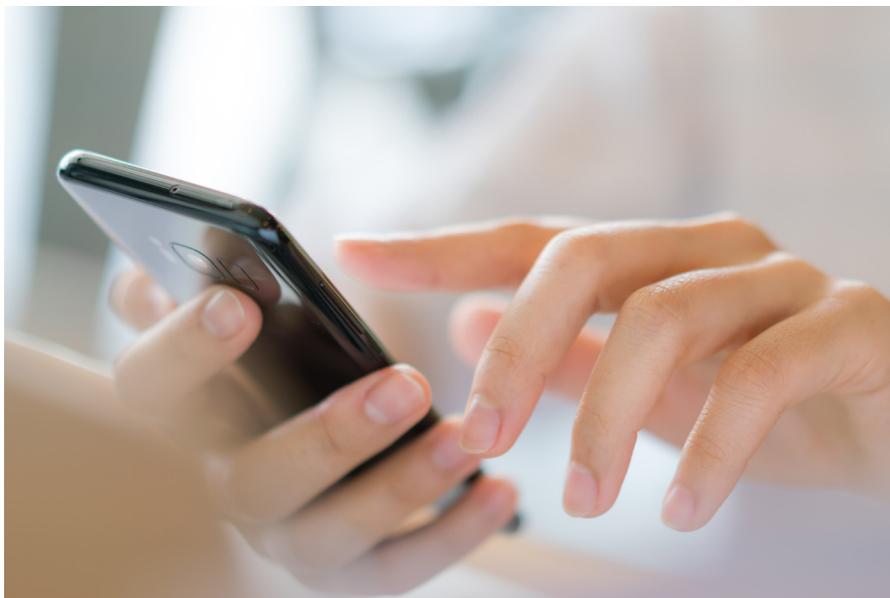
A Ouvidoria é o único canal para acolhimento de denúncias!

Compete ao Grupo de Trabalho de Integridade, em parceria com a Assessoria de Comunicação Social - AESCOM, desenvolver ações de divulgação e comunicação interna para orientação a todos os servidores da ANTT!



As políticas de prevenção e enfrentamento, tanto aos assédios moral e sexual quanto à discriminação, de toda forma, têm como objetivo promover dentro do contexto institucional a disseminação de conceitos para que de forma didática e colaborativa todos possam entender quando sofrem ou praticam condutas inapropriadas de violência psicológica e/ou exclusão por qualquer tipo de distinção.

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para a Ouvidoria, as denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar, além da responsabilização civil e criminal.



FONTES

<https://www.cnj.jus.br/setembro-amarelo-cartilha-subsidia-prevencao-a-assedio-e-discriminacao-no-judiciario/>

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

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>

https://www.tjpb.jus.br/sites/default/files/anexos/2022/06/Cartilha_COMPEAD_VO2_O.pdf

<https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/publicacoes/RevistaGuiaTCESP-Assedio-29nov.pdf>

https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf

https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/guia-assedio-moral-e-discriminacao>

https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Cartilha-de%3Dprevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf

curta a ANTT nas **redes** sociais

 @anttagencia

 @anttagencia

 /anttnoface

 /canalantt

 @antt_oficial

 /antt

 **ouvidoria: ligue 166**

 **ANTT em Sintonia com Você**

www.gov.br/antt

