

MINISTÉRIO DAS
COMUNICAÇÕES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



**CARTILHA DE
PREVENÇÃO E
COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL NO
AMBIENTE DE
TRABALHO**

SUMÁRIO

1 • APRESENTAÇÃO	4
2 • ASSÉDIO MORAL	6
2.1 O que é?	6
2.2 Quais são as formas de assédio moral?	7
2.3 Exemplos de atos que podem configurar assédio moral	8
2.4 O que não é assédio moral?	9
3 • ASSÉDIO SEXUAL	10
3.1 O que é?	10
3.2 O que não configura assédio sexual?	11
3.3 Quais as formas de assédio sexual?	11
3.4 Quais os tipos de assédio sexual?	12
3.5 Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?	12
3.6 Exemplos de atos que podem configurar assédio sexual	13
4 • CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO	14
4.1 Quem é o alvo de assédio na Administração Pública?	14
4.2 Consequências na vida do indivíduo decorrentes do assédio moral e sexual	14
4.3 Consequências decorrentes do assédio na Organização	15
4.4 A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada administrativamente por sua conduta?	16
4.5 Como prevenir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho?	16
4.6 O que fazer diante de uma situação assédio moral ou sexual?	17
4.6.1 A vítima	17
4.6.2 A testemunha	17
4.7 Que tipos de prova podem ser utilizadas?	18
4.8 Como denunciar	18
5 • REFERÊNCIAS	20

1

APRESENTAÇÃO

O Ministério das Comunicações, no intuito de promover o trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso na esfera das relações socioprofissionais, elaborou esta Cartilha com orientações sobre a identificação, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral.

Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessas práticas abusivas.

As orientações aqui constantes devem ser observadas por todos os servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e demais colaboradores, aplicando-se a todas as condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais.

2

ASSÉDIO MORAL



2.1 O que é?

O assédio moral é caracterizado por toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes, que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, a integridade psíquica ou física de um trabalhador.

Para a configuração de assédio moral, é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.

Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.



2.2 Quais são as formas de assédio moral?

1. Vertical

Há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado).

2. Horizontal

Não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.

3. Misto

Cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior.

O que é importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

IMPORTANTE

Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos

- Repetição (habitualidade);
- Intencionalidade (fim discriminatório);
- Direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado);
- Temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

2.3 Exemplos de atos que podem configurar assédio moral

- Retirar a autonomia funcional do trabalhador;
- Contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o profissional com novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador, sem justificativa;
- Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais colegas;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores a seu respeito;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Advertir arbitrariamente;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o trabalhador realize as atividades;
- Vigiar excessivamente apenas o trabalhador assediado;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que trabalhador permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço;
- Divulgar boatos ofensivos;
- Controlar as consultas médicas;
- Discriminar o trabalhador em virtude de gênero ou orientação sexual.

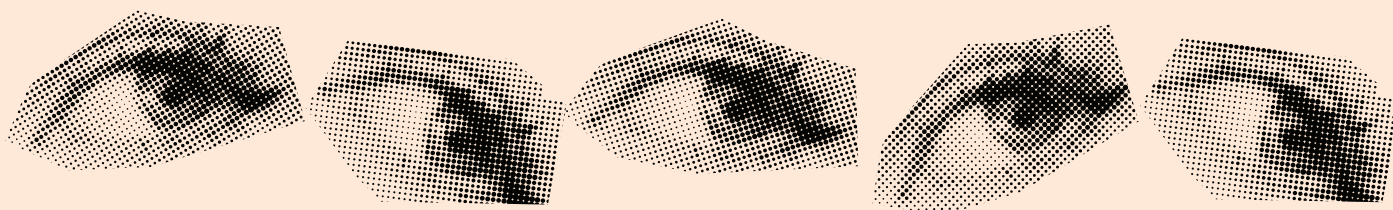
2.4 O que não é assédio moral?

O emprego de ferramentas e ações gerenciais de que dispõe a chefia, como exigir dos servidores e colaboradores comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho, não configuram assédio moral.

Da mesma forma, meras animosidades ou discordâncias, diferenças de personalidade e condições desfavoráveis de trabalho, mesmo que possam causar algum tipo de mal-estar no ambiente laboral ou contrariar interesses dos subordinados, também não ocasionam assédio moral.

Exemplos de atos que não configuram assédio moral

- ⊗ Transferência do colaborador para outra unidade de lotação no interesse da administração;
- ⊗ Destituição de funções;
- ⊗ Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;
- ⊗ Emprego gerencial de avaliações;
- ⊗ Corte de ponto, quando não cumprida a jornada de trabalho;
- ⊗ Ferramentas de gestão, decisões processuais e gerência de pessoal em geral;
- ⊗ Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o colaborador a situações vexatórias;
- ⊗ Conflitos esporádicos com colegas, subordinados ou com a chefia;
- ⊗ Más condições de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo), a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais;
- ⊗ Situações de risco inerentes à atividade.



3

ASSÉDIO SEXUAL



3.1 O que é?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

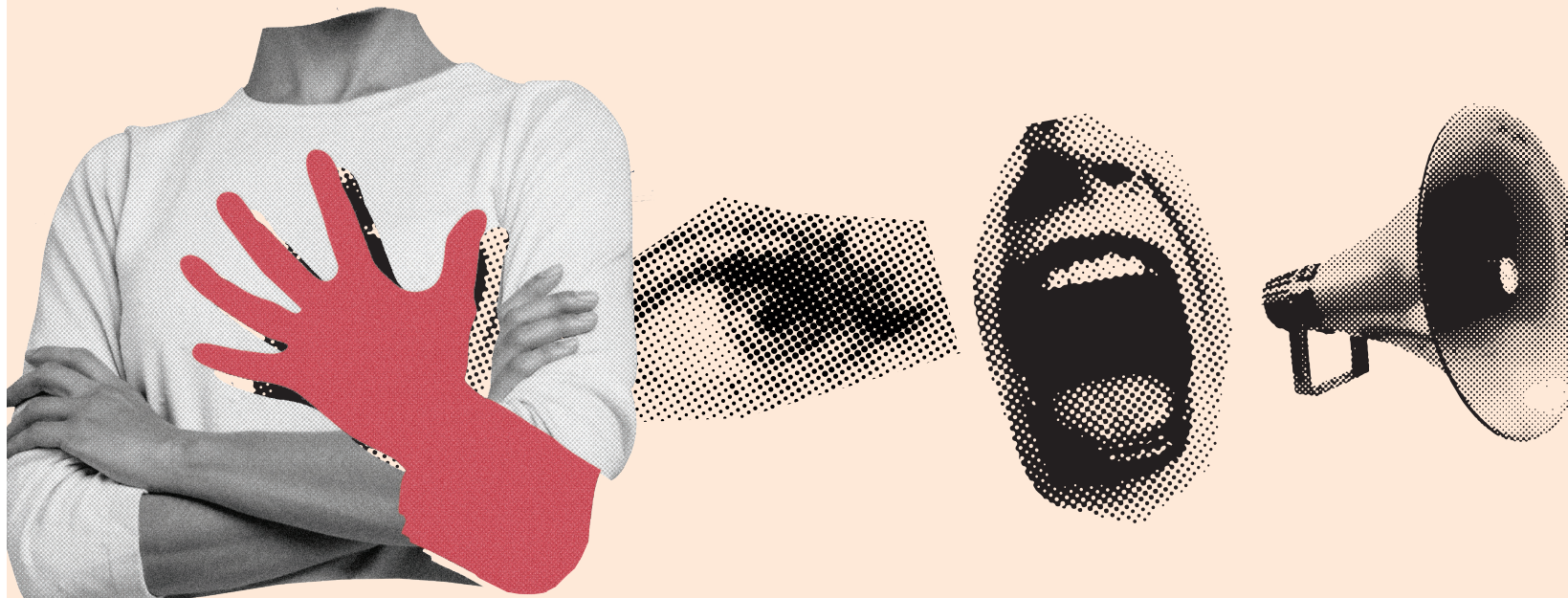
Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

Geralmente, o assédio sexual ocorre por meio de cantadas, insinuações constantes, piadas pejorativas com o objetivo de obter alguma vantagem sexual não consentida pelo assediado. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou escrita, e pode gerar perda de interesse pelo trabalho.

O assédio sexual pode atingir tanto mulheres, quanto homens. Viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Além de conduta completamente reprovável, o assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro quando cometido por superior hierárquico ou por pessoa com ascendência sobre outra, decorrente do exercício de emprego, cargo ou função.

Importante: 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.



3.2 O que não configura assédio sexual?

Não configura assédio sexual a aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude

de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.

3.3 Quais as formas de Assédio Sexual?

1. Assédio vertical

Ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

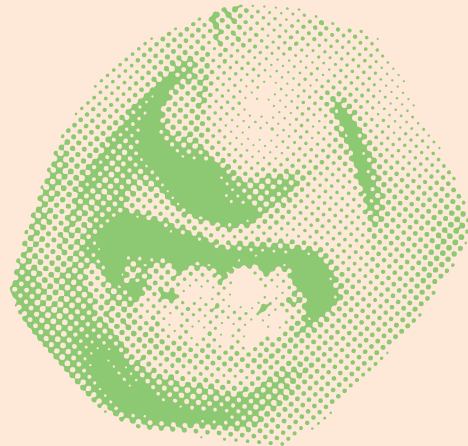
2. Assédio horizontal

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.

3.4 Quais os tipos de Assédio Sexual?

1. Assédio sexual mediante chantagem

Ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.



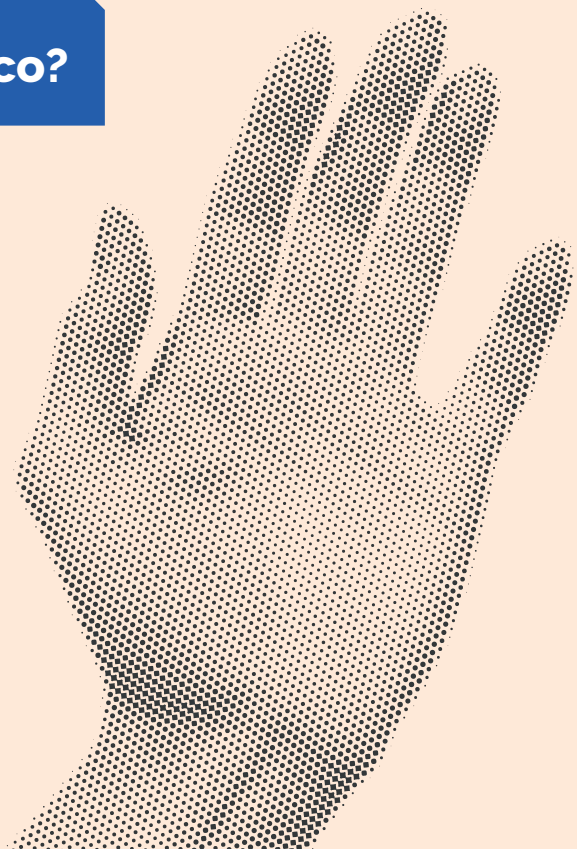
2. Assédio sexual mediante intimidação

Ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente laboral.



3.5 Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.



3.6 Exemplos de atos que podem configurar assédio sexual

- Conversar ou contar piadas com caráter sexual;
- Enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- Perturbação ou ofensas de cunho sexual;
- Atacar sexualmente.

IMPORTANTE

Elogios, cantadas, flertes sem conotação sexual podem não configurar assédio sexual.

4

CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO



4.1 Quem é o alvo de assédio na Administração Pública?

Servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores podem estar em situação de assédio moral e sexual, independentemente do vínculo ou posição hierárquica.

4.2 Exemplos de consequências na vida do indivíduo decorrentes do assédio moral e sexual

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais do assédio na saúde do trabalhador, estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.

4.3 Exemplos de consequências decorrentes do assédio na Organização

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos colaboradores;
- Aumento de ausências ao serviço, por faltas ou apresentação de atestados e usufruto de licenças médicas constantes;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

4.4 A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada administrativamente por sua conduta?

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da gravidade da conduta, em decorrência de inobservância de dever funcional (art. 116), violação à proibição (art. 117) ou até mesmo demissão (art. 132).

O agente público que pratica assédio também pode ser responsabilizado nas esferas civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crimes de assédio sexual, lesão corporal, contra a honra, racismo, etc).

4.5 Como prevenir o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho?

É importante ressaltar que a apuração e punição do autor da conduta de assédio moral e sexual é medida fundamental no processo de mudança da cultura institucional, uma vez que a pena disciplinar exerce um caráter preventivo geral sobre a coletividade de uma corporação ou órgão. Para tanto, é preciso que haja denúncia e que os órgãos atuem com rigor para fazer valer as punições previstas em lei.

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio, destacam-se as seguintes:

- ⊗ Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores de órgãos de execução ou de administração;
- ⊗ Organização de eventos, palestras, criação de dia/semana de prevenção e enfrentamento ao assédio com o intuito de chamar a atenção para o tema;
- ⊗ Definição clara das atribuições dos cargos e funções;
- ⊗ Capacitação de líderes e gestores com enfoque numa política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho.
- ⊗ Coibição do desvio de função;

4.6 O que fazer diante de uma situação assédio moral ou sexual?

4.6.1 A vítima

- Repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- Pedir para algum colega observar a conduta do assediador em relação a si;
- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails, etc.
- Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares.
- Denunciar.

4.6.2 A testemunha

Se você é testemunha de situações de assédio no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável pelo recebimento de denúncias ou ao superior hierárquico do assediador.

4.7 Que tipos de prova podem ser utilizadas?

- ⊗ Gravação sem o conhecimento do assediador de conversas por meio de aparelho celular ou gravador portátil;
- ⊗ Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas (WhatsApp, Messenger, etc.);
- ⊗ Testemunhas que convivam com o assediador e tenham detalhes das situações de assédio vividas pela vítima;
- ⊗ Laudo médico ou psicológico de afastamento por adoecimento do servidor público relacionado ao assédio moral ou sexual.

4.8 Como denunciar

Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

O Fala.BR pode ser utilizado para o envio de denúncias de assédio moral ou sexual. A plataforma encontra-se acessível por meio do endereço <http://falabr.cgu.gov.br>.

Após reunir as comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.



Sendo o assediado servidor público, poderá também representar pela via hierárquica, conforme previsto na Lei nº 8.112/90. Neste caso, sendo o assediador o chefe imediato, a denúncia deverá ser encaminhada à autoridade superior.

Dada a natureza da impropriedade, que normalmente não é registrada em documentos oficiais e que é direcionada a pessoas específicas, faz-se necessário que conste, na denúncia, identificação dos agentes assediador e assediado.

No caso da denúncia recebida pela ouvidoria, esta procederá à análise preliminar, procedimento que não consiste em investigação. Em seguida, será encaminhada para a unidade correcional do órgão para análise e possível apuração/investigação. Sendo recebida pela via hierárquica, a autoridade, de igual forma, deverá encaminhar para a unidade correcional do órgão.

5

19

REFERÊNCIAS

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/peças-de-comunicacao/assedio-moral-e-sexual>

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual Previna-se (Cartilha).

CISSET/PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

MESA DO SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho (Cartilha).

MINISTÉRIO PÚBLICO. Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

MTE, ASCOM, 2009. SINASEMPU. Sobre assédio moral (Cartilha). Brasília-DF. Disponível em: .SINTTEL-DF. Assédio moral é crime – Previna-se. Denuncie (Cartilha). Brasília-DF.

MINISTÉRIO DAS
COMUNICAÇÕES



gov.br/mcom

       [mincomunicacoes](#)