

**CARTILHA DE
ORIENTAÇÕES, NORMAS E
PROCEDIMENTOS SOBRE**

ASSÉDIO MORAL

CORREGEDORIA | OUVIDORIA | COMISSÃO DE ÉTICA

BRASÍLIA/DF - 2018





INTRODUÇÃO

A administração pública tem como dever, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, prestar serviços públicos. Difere-se das organizações privadas: enquanto estas visam o lucro, a administração pública visa a construção de “valores públicos”. A realização deste compromisso exige um clima organizacional que contemple o respeito e a urbanidade nas relações de trabalho.

Nesse manual vamos abordar o tema ASSÉDIO MORAL, seu conceito, sua classificação, seus limites, a questão da prova no âmbito administrativo, como evitar e como desenvolver relações de trabalho livres desse mal, muitas vezes silencioso, que pode impactar gravemente a qualidade e as efetivas entregas de serviços públicos.

Se por um lado a violência física é de fácil configuração e prontamente observada nas instituições, por outro, o assédio moral é um elemento sutil, embora não menos destrutivo, que permeia os ambientes de trabalho e deteriora as relações, adoecendo pessoas, famílias, organizações e a sociedade.

Todavia existem numerosos e variados impedimentos de ordem pessoal e institucional que tornam difícil a comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho. Citam-se entre eles: inexistência de legislação específica no âmbito Federal; dificuldade de que a vítima denuncie o assediador, principalmente se for o “chefe”; a sensação de impunidade; o medo de perder o vínculo ou emprego; a própria humilhação; o receio da exposição; dentre outros, fazem com que o silêncio dos vitimados propicie a continuidade dessa conduta de assediação moral pelos seus algozes.

Tendo em vista a natureza do problema, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e a Ouvidoria, elaboraram a presente Cartilha, visando, no âmbito do MTPA, orientar os seus servidores sobre formas de prevenção e de combate a essa prática, que atenta contra a dignidade da pessoa e a boa gestão.



I. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Embora não exista definição legal na esfera federal a atual doutrina dominante e legislações regionais ou locais acerca do tema têm conceituado o assédio moral como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral é uma conduta abusiva, propositada, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho, que vai minando a autoestima e fere a dignidade do agente público.

I.a O que não configura assédio moral:

Destaca-se que um ato isolado, um xingamento, um grito em determinado momento, não configura o assédio moral. Para caracterizar o assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas, dirigidas a uma pessoa ou grupo específico, em uma relação de poder e força, visando prejudicar o ofendido.

Por outro lado, o exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, exercidos com civilidade e respeito, não caracteriza assédio moral, mas antes, é obrigação das chefias fazer gestão para o bom andamento dos trabalhos. No entanto, tal exercício não prescinde da urbanidade e do respeito ao agente público.

Situações de estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas, exigência de produtividade, quando aplicadas de forma não discriminatória, tampouco evidenciam assédio moral.

Conflitos quando há igualdade entre os debatedores, assim como eventual agressão verbal ou desentendimento isolado ou pontual são situações incômodas que, por si só, não caracterizam o assédio moral.

Reprimendas normais dos chefes e o controle sobre os empregados, desde que este poder disciplinar do superior hierárquico seja exercido de maneira adequada, assim como a exigência de observância e respeito aos regulamentos internos do órgão, não se caracterizam como assédio moral.

II. CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio é expresso por meio de atos negativos que podem ser ataques verbais ou físicos, ainda que de forma sutil e dissimulada, podendo causar sérios transtornos psicológicos às suas vítimas.

A frequência de exposição a tais atos negativos pode ser diária, semanal ou mensal. Contudo, quanto maior a frequência, mais grave se torna a condição de assédio moral, por minar, de forma crescente, a resistência psicológica, inclusive com reflexos na condição física do assediado.

Passamos a elencar quatro grupos de atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

1. DESPRESTIGIAR INTENCIONALMENTE A REPUTAÇÃO PROFISSIONAL DO ASSEDIADO, BEM COMO O AMBIENTE E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- a. Afastar a autonomia da vítima;
- b. Não comunicar as informações necessárias à execução das tarefas;
- c. Contrariar sistematicamente suas apreciações e deliberações;
- d. Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada;
- e. Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, etc);
- f. Retirar o trabalho que habitualmente executa;
- g. Atribuir tarefas inferiores às suas competências;
- h. Pressionar para que não exija seus direitos a férias, horários, premiações;
- i. Apresentar instruções impossíveis de realizar;
- j. Induzir a vítima ao erro;
- k. Impor tarefas humilhantes.

2. LEVAR A VÍTIMA AO ISOLAMENTO, MINANDO SUAS RELAÇÕES PESSOAIS E SOCIAIS:

- a. Proibir os colegas de lhe falar;
- b. Comunicar com a vítima somente por escrito;
- c. Colocá-la em espaço físico separada dos demais colegas;
- d. Proibi-la de falar com os outros;
- e. Dirigir-se apenas aos outros, ignorando sua presença;
- f. Silenciar, reiteradamente, diante de solicitação ou indagação para a realização do trabalho ou pedido de informação de qualquer natureza.

3. INVESTIDAS CONTRA SUA VIDA PESSOAL:

- a. Zombar de suas deficiências com atitudes caricaturadas;
- b. Espalhar boatos a seu respeito;
- c. Criticar sua vida privada;

- d. Atacar suas convicções políticas, religiosas, ou sua origem social;
- e. Fazer gestos de desprezo como suspiros e olhares de desdém;
- f. Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- g. Desdenhar suas qualidades.

4. USAR VIOLÊNCIA FÍSICA, VERBAL OU SEXUAL:

- a. Ameaçar ou agredir fisicamente, mesmo que de maneira leve ou pouco agressiva, como, por exemplo, empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente;
- b. Utilizar gestos ou proposta que indiquem assédio ou agressão sexual;
- c. Comunicar-se aos “berros”.

III. COMO RECONHECER A EXISTÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO

A dificuldade está na caracterização do que seja “humilhação” ou “perseguição”. Existem os casos absurdos, quando a chefia, por exemplo, chama, repetidamente, o agente público de “incompetente”, “burro”, ou coloca o agente público de “castigo”, isolando-o dos demais colegas, sem lhe atribuir trabalho. Há ainda o caso de chefias rudes que falam alto e, embora não ofendam os subordinados, nem os persigam, acabam por constrangê-los quando lhes dirigem a palavra, sobretudo aqueles mais tímidos e frágeis.

Configura-se, também, assédio moral o linguajar antissocial, não usual ou chulo utilizado no ambiente de trabalho, que possa ferir a honra e o respeito devido a cada agente público.

Abaixo listamos algumas frases que machucam e podem caracterizar o assédio moral:

- ❖ É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!
- ❖ Essa coordenação não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- ❖ Se você não quer trabalhar, por que não dá lugar para outro?
- ❖ Teu filho vai colocar comida na sua casa? Você não pode sair para resolver problema pessoal do seu filho. Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!
- ❖ Lugar de doente é no hospital! Aqui é para trabalhar!
- ❖ Pessoas como você têm um monte aí fora!
- ❖ Você é mole! Se você não tem capacidade para trabalhar, fique em casa! Vá para a casa lavar roupa!
- ❖ É melhor você pedir demissão! Você está doente! Está indo muito ao médico.
- ❖ Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?

- ❖ Eu não preciso de gente incompetente igual a você!
- ❖ Você é mesmo difícil! Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso!
- ❖ Não converso mais com você! A partir de agora nossa conversa será exclusivamente por e-mails.
- ❖ Você sabe com quem está falando? Sabe que posso te prejudicar?
- ❖ Você só atrapalha a equipe. Não quero mais que participe de nenhuma reunião de trabalho.
- ❖ Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!

Na literatura consultada para a elaboração deste Manual encontramos algumas perguntas norteadoras que podem auxiliar na identificação da prática do assédio moral:



O comportamento é importuno ou ofensivo?

O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?

O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?

O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

A RESPOSTA POSITIVA A PELO MENOS UMA DAS PERGUNTAS ACIMA É MOTIVAÇÃO SUFICIENTE PARA UMA INVESTIGAÇÃO MAIS APROFUNDADA DA SITUAÇÃO.

IV. REGRAS DE BOA GESTÃO PARA EVITAR O ASSÉDIO MORAL

É essencial que, a partir do conhecimento das ocorrências acima relatadas, sejam tomadas atitudes efetivas, coletivas e solidárias para prevenir o assédio moral, preservando os direitos do agente público e garantindo a qualidade do ambiente de trabalho, resguardando o bom desempenho individual e da equipe, com ganhos em qualidade e produtividade dos serviços.

Entre as iniciativas esperadas, estão:

- ❖ Planejamento e organização do trabalho, levando em consideração a autodeterminação de cada agente público;

- ❖ Possibilitar o exercício da responsabilidade funcional e profissional ao agente público, de acordo com as suas competências;
- ❖ Dar ao agente público a opção de conhecer as diversas atribuições do setor, possibilitando-lhe a execução de atividades ou tarefas funcionais que se adaptem ao seu perfil profissional, assegurando a oportunidade de contato com seus superiores e com a equipe de trabalho;
- ❖ Possibilitar a realização de tarefas individuais e coletivas de trabalho;
- ❖ Oferecer treinamentos e informações sobre o funcionamento e a responsabilidade do serviço, de acordo com suas atribuições legais, garantindo, assim, aprimoramento pessoal do trabalhador e a sua dignidade;
- ❖ Orientar, pessoalmente ou por meio da equipe, como as tarefas devem ser executadas, disseminando conhecimentos e experiências já adquiridas, sem expor os erros ou as falhas do trabalhador.

V. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O INDIVÍDUO:

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as particularidades de cada pessoa, da circunstância e do caso em si. As implicações, as sequelas, afetam a vida privada e a organização em que se está inserido.

Algumas consequências do assédio moral na saúde dos assediados:

- ❖ Depressão, angústia, crises de choro;
- ❖ Insônia, alterações do sono;
- ❖ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ❖ Dificuldades para tomar decisões;
- ❖ Baixa autoestima;
- ❖ Irritação constante;
- ❖ Isolamento;
- ❖ Cansaço exagerado;
- ❖ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado;
- ❖ Distúrbios digestivos, aumento de pressão arterial, tremores e palpitações;
- ❖ Em casos extremos, risco de suicídio.

Como vimos, o assédio moral pode resultar, também, em graves sequelas ao assediado, podendo repercutir negativamente tanto na vida profissional como na vida pessoal do trabalhador, desestruturando suas relações de amizade e com seus familiares.

Trata-se de comportamento extremamente pernicioso para o trabalhador, em particular, bem como para o ambiente de trabalho e para a organização como um todo. Exige atenção prioritizada e efetiva tanto para sua prevenção quanto para sua repressão, no sentido de combatê-lo.

VI. PREJUÍZOS PARA A ORGANIZAÇÃO E COMO RESOLVER.

As agressões ou humilhações permanecem na memória da pessoa assediada por um longo tempo, mesmo depois de terem cessado os eventos agressores. Isso gera prejuízos diretos e indiretos para a organização em diversas frentes, tais como:

- ❖ Aumento da rotatividade e menor absorção do conhecimento adquirido pelo agente público;
- ❖ Evasão;
- ❖ Absenteísmo;
- ❖ Desídia;
- ❖ Perda de produtividade e qualidade do trabalho;
- ❖ Deterioração do clima organizacional (biopsicossocial);
- ❖ Comprometimento da governança e da integridade da organização.

Um ambiente profissional hostil diminui o rendimento, provoca o esvaziamento e contamina todos os que nele trabalham, direta ou indiretamente, chegando a causar doenças psicossomáticas diversas em seus trabalhadores, além da exposição indesejável das fragilidades da organização.

O assédio moral é, portanto, fator de risco grave na organização, que exige ações de prevenção e de mitigação imediatas.

Impõe-se, em prol da integridade do servidor e da organização, que os gestores, responsáveis por determinado órgão ou setor da instituição, desenvolvam estruturas de controles internos que visem a eliminação dos riscos inerentes ao assédio moral naquele ambiente de trabalho, fazendo o adequado monitoramento e aperfeiçoamento desses instrumentos de controle.

VII. TRATAMENTO DO ASSUNTO NO ÂMBITO DESTE MINISTÉRIO

Problema silencioso e de difícil diagnóstico, o assédio moral está sendo tratado no MTPA com campanhas de prevenção e divulgação do tema por meio de palestras, bate-papos, orientações permanentes, banners, cartazes etc. (vide anexo).

Os casos que chegarem ao conhecimento da autoridade competente exigirão a tomada de providências, que poderá ser desde a busca de solução mediada pela Comissão de Ética até a instauração de procedimento administrativo para a apuração da responsabilidade.

O assédio moral contra agente público poderá levar os assediadores a responder por comportamento ético inadequado, sujeitando-os à aplicação de censura ética ou, a depender da gravidade, a penalidades disciplinares legalmente previstas.



NA OUVIDORIA

A Ouvidoria do MTPA, por sua competência legal, deve receber toda e qualquer manifestação relativa a denúncia de situações de assédio moral identificada no Ministério, e está orientada, inclusive, a auxiliar os interessados na correta interpretação dos casos em que não há plena convicção da caracterização de assédio.

A manifestação do usuário pode ser registrada diretamente no Sistema e-Ouv ou, se preferir, o atendimento poderá ser pessoalmente, por carta, por e-mail ou mesmo por telefone.

Recebida e analisada a demanda na Ouvidoria, esta será submetida à Comissão de Ética do MTPA que avaliará, com total isenção e sigilo, as providências a serem adotadas, inclusive junto à Corregedoria, quando for o caso.

A Ouvidoria funciona de 8 as 12h e de 14 as 18h na sala 508 do Ed. Sede, telefone 2029-8090, e-mail ouvidoria@transportes.gov.br.



NA COMISSÃO DE ÉTICA

Especificamente neste Ministério, visando coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, foi editado o Código de Ética, aprovado pela Portaria nº 69, de 22 de março de 2016, publicado no Diário Oficial da União de 23 de março de 2016, – seção 1, p. 91, que disciplina em seu art. 9º, inc. VII como conduta vedada ao agente público no âmbito deste Ministério:

Art. 9º

VII - praticar assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem.

Os procedimentos administrativos para apuração de assédio moral se iniciarão por provocação da parte ofendida, denúncia de terceiros ou de ofício, pela Comissão de Ética, quando tiver conhecimento da infração, conforme acima mencionado.

No âmbito da Comissão de Ética existirão duas fases de apuração dos fatos:

- i. A fase do Procedimento Preliminar, fase inquisitória, na qual a

Comissão poderá coletar informações e provas no sentido de formar sua convicção a respeito da existência ou não dos indícios da prática de assédio moral e oferecer a possibilidade de assinatura do Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP se for o caso; e

- ii. A fase do Processo de Apuração Ética, na qual será propiciada a ampla defesa e o contraditório das acusações que forem imputadas ao agente público e produção de provas, com vistas a se confirmar a veracidade das acusações e inequívoca caracterização da situação de assédio moral.

No âmbito da Comissão de Ética os procedimentos tramitarão com a chancela de “reservado” e observarão o disposto no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 e Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Ao final do procedimento, a confirmação do enquadramento da conduta como antiética sujeitará o servidor denunciado à aplicação de “Censura”, nos termos previstos no inciso XXII, do Anexo, do Decreto nº 1.171, de 1994:

*XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de **censura** e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.*

De acordo com a gravidade da denúncia, caso não ocorra o tratamento definitivo no âmbito da Comissão de Ética e em todos os casos que envolva indícios do cometimento de assédio sexual no ambiente de trabalho, a Corregedoria tratará a questão, sem prejuízo das medidas porventura cabíveis nas esferas cível e criminal.

Em se tratando de prestador de serviços sem vínculo direto ou formal com o Ministério ou ocupante de cargo comissionado, serão observados, ainda, os dispostos no §2º, do art. 31 da Resolução CEP/PR nº 10, de 2008 e no §5º, do art. 12 do Decreto nº 6.029, de 2007.

NA CORREGEDORIA



No âmbito da Corregedoria, o procedimento administrativo disciplinar instaurado para averiguar a veracidade dos fatos terá caráter sigiloso, sendo do conhecimento somente da comissão designada para tal fim, que deverá se manifestar sobre a penalidade a ser aplicada ou solicitar o arquivamento do caso.

O procedimento disciplinar seguirá os trâmites do artigo 143 da Lei 8.112/90, combinado com os ditames da Lei 9.784/99:

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

A penalidade a ser aplicada, quando for o caso, será decidida em processo administrativo, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade da ação, com notificação ao acusado por escrito.

Dependendo da gravidade do assédio apurado pela comissão disciplinar, o culpado será submetido às penalidades dispostas no artigo 127 da Lei 8.112/90, como segue:

Art. 127. São penalidades disciplinares:

- I. advertência;
- II. suspensão;
- III. demissão;
- IV. cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V. destituição de cargo em comissão;
- VI. destituição de função comissionada.

Os envolvidos, se desejarem, poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo, seja no âmbito da Comissão de Ética, seja na Corregedoria, e terão direito ao acesso à documentação gerada no processo e à obtenção de cópias.

VIII. COMO DEVERÁ SER APRESENTADA A DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO

A investigação poderá ter início por:

- a) Denúncia na Ouvidoria;
- b) Denúncia na Comissão de Ética:
 - i. Qualquer agente público que sinta que está sendo vítima de assédio moral no ambiente de trabalho pode apresentar denúncia dos fatos;
 - ii. Qualquer agente público que esteja testemunhando o assédio moral no local de trabalho pode apresentar denúncia, relatando os fatos que testemunhou;

- iii. Qualquer pessoa pode apresentar denúncia à Comissão de Ética, inclusive anonimamente, para revelar ou anunciar fato contra alguém, com objetivo de acusar, delatar ou evidenciar indícios de desvio de conduta ética;
- iv. O denunciante deverá recorrer à Comissão de Ética, podendo fazer a denúncia por escrito ou verbal, conforme estabelece o Regimento Interno da Comissão de Ética, aprovado pela Portaria n.01/2015-CE/MT de 23 de setembro de 2015, publicada no Boletim Especial nº 112, de 23 de setembro de 2015, deste Ministério e disponível para consulta no seguinte link:
http://transportes.gov.br/images/COMISSAO_ETICA/Regimento_Interno_CE-MT.pdf

c) Representação à Comissão de Ética:

- i. Representações, associações e sindicatos de servidores, que tenham conhecimento da prática de assédio moral no âmbito do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, poderão encaminhar uma representação para a Comissão de Ética, com vistas à apuração dos fatos.

Todas as denúncias, iniciadas ou não pela Ouvidoria, serão por ela registradas e acompanhadas para fins estatísticos e de controle.

IX - FORMAS DE APRESENTAÇÃO DA DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO

- a) Por escrito:
 - i. Na Ouvidoria;
 - ii. Diretamente a membro ou Secretário-Executivo da Comissão de Ética;
 - iii. Por via postal convencional ou correio eletrônico, endereçada à Ouvidoria ou à Comissão de Ética – CE/MTPA, por meio dos endereços disponibilizados no sítio do MTPA na Internet; ou
 - iv. Junto ao Protocolo-Geral do Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, em envelope lacrado, endereçado à Ouvidoria ou à CE/MTPA, por meio do registro de recebimento de documento sigiloso no grau "reservado".
- b) Oralmente: perante a Ouvidoria ou a CE/MTPA, devendo as declarações ser reduzidas a termo, assinadas pelo declarante e

anexadas às eventuais provas apresentadas.

A investigação dos fatos abrangerá análise do ambiente de trabalho de onde se originou a queixa e oitiva de trabalhadores do setor, no intuito de obter informações e esclarecer situações, buscando coletar evidências necessárias à confirmação se o fato reclamado está efetivamente configurado como assédio moral.



CONCLUSÃO

Em nossa sociedade, de maneira geral, deparamos com condutas singulares e imprevisíveis, sendo, portanto, impraticável tentar mapear todas as possibilidades de comportamento inadequado das pessoas e, no caso aqui tratado, da conduta imprópria de agentes públicos.

Na análise conceitual de assédio moral, verificamos que um ato isolado, relacionado a desvio de conduta no que diz respeito à urbanidade, não caracteriza o assédio. O mais relevante é observar se tal conduta é abusiva, capaz de prejudicar a estabilidade emocional do trabalhador e as condições de trabalho.

O assédio moral não é exclusivo das más administrações e das pequenas estruturas. Perseguições são comuns. Não são poucos os trabalhadores que sofrem com ordens e decisões sem fundamento emitidas por gestores despreparados. Porém, quando essas ordens desestabilizam o subordinado, de forma proposital ou não proposital, mesmo quando a chefia não percebe as consequências de suas atitudes hostis, temos que parar e rever a relação.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, autora de um estudo sobre o assunto, acredita que a punição ao assédio moral ajudaria a combater o problema, pois "imporia um limite ao indivíduo perverso", assim como a Dra. Margarida Barreto, autora de tese em psicologia social pela PUC - SP, que constatou que a ação do chefe que humilha seus subalternos é mais prejudicial à saúde do que se imagina, pois a exposição do trabalhador a frequentes situações de humilhação pode causar-lhe doenças acentuadas, culminando inclusive com tentativas ou pensamentos suicidas, como, também, manifestações explosivas das emoções arquivadas, já que o assédio moral fere a dignidade e é percebido pelos que o sofrem como fracasso e incapacidade.

Também se insere dentre os fatores que levam ao assédio moral a cultura competitiva atualmente difundida, onde todos procuram vencer a qualquer custo, obter vantagens profissionais ou pessoais, sem que se tenha qualquer preocupação com o estado emocional daqueles que não são competitivos ou que não estão em igualdade de condição. É imprescindível a adoção de limites legais e comportamentais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa "guerra invisível" nas relações de trabalho.

E para se combater de frente o problema do "assédio moral" nas relações de trabalho, a solução é a mobilização institucional, com comprometimento e foco na eliminação dos riscos decorrentes deste mal.

Um primeiro passo é possibilitar que todas as pessoas que trabalhem na organização conheçam o que é “assédio moral” e saibam a quem procurar para pedir ajuda.

É nesse sentido que no MTPA, a Corregedoria, em parceria com a Comissão de Ética e com a Ouvidoria, propõe a ampla divulgação desta cartilha, almejando sempre que este Ministério possa proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos os seus colaboradores.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública – Estado do Ceará.
2. Assédio Moral no Serviço Público – Manual de Diretrizes e Procedimentos – Secretaria de Administração do Estado de Santa Catarina.
3. *Ana Dantas* - Como Lidar com o Assédio Moral no âmbito da Ouvidoria.
4. Cartilha sobre Assédio Moral – Sindicato dos Servidores do Ministério Público da União (SINASEMPU).
5. Meios preventivos e repressivos de combate ao assédio moral na Receita Federal do Brasil – SINDIFISCO.



ANEXO

Material da Campanha de
Prevenção contra o Assédio Moral

RESPEITO ———
GERA RESPEITO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

BUSQUE AJUDA
DENUNCIE

MINISTERIO DOS
TRANSPORTES, PORTOS
E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA
ASSÉDIO MORAL **NÃO** ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

RESPEITO ———
GERA RESPEITO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

BUSQUE AJUDA
DENUNCIE

MINISTERIO DOS
TRANSPORTES, PORTOS
E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA
ASSÉDIO MORAL **NÃO** ASSÉDIO MORAL

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br



ANEXO

Material da Campanha de
Prevenção contra o Assédio Moral

RESPEITO ———
GERA RESPEITO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

BUSQUE AJUDA
DENUNCIE

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

NÃO

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

ASSÉDIO MORAL

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

RESPEITO GERA RESPEITO

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

NÃO

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar | Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

ASSÉDIO MORAL

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

RESPEITO GERA RESPEITO

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL 



UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA

NÃO



www.tst-portal.com.br | 12/06/2023 | 09:12

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

ATITUDES ABUSIVAS EXTREMAS, COMO A PERSEGUIÇÃO, DEPRECIAÇÃO, EXPOSIÇÃO DA PESSOA A SITUAÇÕES RIDÍCULAS E DESAGRADÁVEIS, SIGNIFICANDO VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA INTENSA SOBRE O EMPREGADO OU COLABORADOR **AO LONGO DO TEMPO**.



Existem três formas de ASSÉDIO MORAL

- 1. DESCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUPERIOR HIERÁRQUICO SOBRE SUBORDINADO;
- 2. ASCENDENTE:** ASSÉDIO DE SUBORDINADO SOBRE SUPERIOR HIERÁRQUICO;
- 3. HORIZONTAL:** ASSÉDIO ENTRE PESSOAS DO MESMO NÍVEL HIERÁRQUICO



ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES, PORTOS
E AVIAÇÃO CIVIL

www.tst-portal.com.br | 12/06/2023 | 09:12

ASSÉDIO MORAL RECONHEÇA

ISSO É ASSÉDIO:

- 1.** INTENSIDADE DA VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA
- 2.** PROLONGAMENTO NO TEMPO
- 3.** OCASIONAR DANO PSÍQUICO E MORAL
- 4.** MARGINALIZAÇÃO DO EMPREGADO OU COLABORADOR NO SEU AMBIENTE DE TRABALHO.



ISSO NÃO É ASSÉDIO:

- 1.** O EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO, CONTROLE E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, EXERCIDOS COM CIVILIDADE
- 2.** O DESENTENDIMENTO ISOLADO OU PONTUAL
- 3.** EXIGÊNCIA DE PRODUTIVIDADE;
- 4.** O ESTRESSE PROFISSIONAL, EVENTUAIS PICOS DE TRABALHO OU CONVOCAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DE METAS
- 5.** NECESSIDADE DO RESPEITO AOS REGULAMENTOS INTERNOS.



ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES, PORTOS
E AVIAÇÃO CIVIL



ANEXO

Material da Campanha de
Prevenção contra o Assédio Moral

ASSÉDIO MORAL
DENÚNCIA E PROVA

UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA
ASSÉDIO MORAL NÃO ASSÉDIO MORAL

A PROVA CABE UNICAMENTE AO ASSEDIADO, PORTANTO:

- BUSQUE DAR VISIBILIDADE, PROCURANDO AJUDA DOS COLEGAS, PRINCIPALMENTE DAQUELES QUE TESTEMUNHARAM O FATO OU QUE JÁ SOFRERAM HUMILHAÇÕES DO AGRESSOR
- EVITE CONVERSAS COM O AGRESSOR SEM TESTEMUNHAS
- PROCURE A COMISSÃO DE ÉTICA PARA RELATAR O ACONTECIDO
- REUNIR PROVAS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO

FIQUE ATENTO(A)!

SE VOCÊ É TESTEMUNHA DE CENA(S) DE HUMILHAÇÃO NO TRABALHO SUPERE O SEU MEDO, SEJA SOLIDÁRIO COM SEU COLEGA.

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTERIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL
BRASIL

ASSÉDIO MORAL
PREVENÇÃO

UMA CAMPANHA DA OUVIDORIA, CORREGEDORIA E COMISSÃO DE ÉTICA
ASSÉDIO MORAL NÃO ASSÉDIO MORAL

- É DEVER DAS CHEFIAS BUSCAR MODELOS DE CONVIVÊNCIA NO TRABALHO BASEADAS EM RELAÇÕES HUMANAS RESPEITOSAS
- A CONVIVÊNCIA ÉTICA REPUDIA TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO TRABALHO
- A GENTILEZA, O RESPEITO E A CONSIDERAÇÃO SÃO CONDIÇÕES PARA UMA CONVIVÊNCIA HARMÔNICA NO TRABALHO
- NUMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA, UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL PRODUTIVO, SAUDÁVEL E HUMANO É VIABILIZADO POR:
 - └ DECISÕES PARTICIPATIVAS
 - └ TRABALHO EM EQUIPE
 - └ DISPOSIÇÃO PARA ENTENDIMENTO E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
 - └ NEGOCIAÇÃO
 - └ COMUNICAÇÃO
 - └ DIÁLOGO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTERIO DOS TRANSPORTES, PORTOS E AVIAÇÃO CIVIL
BRASIL



000001-0001-0000-03-01-01.pdf 02/09/2018 09:24

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se por alguma ameaça, perseguição ou hostilidade contra uma pessoa, geralmente um subordinado, após uma abordagem sexual rejeitada.

Por meio do assédio, o assediador busca criar um cerco para deixar o assediado sem saída diante das suas investidas.

ASSÉDIO SEXUAL É CRIME PREVISTO NO ART. 216-A do Código Penal: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função". A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Lei 8112 art. 116, Inciso II e IX – tratar as pessoas com urbanidade e manter conduta compatível com a moralidade pública. Pode se enquadrar com improbidade administrativa, Lei 8.429/92, art. 11, podendo ocasionar a perda da função pública.

SUJEITOS DA RELAÇÃO

- Na grande maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres
- É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero
- O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES, PORTOS
E AVIAÇÃO CIVIL

000001-0001-0000-03-01-01.pdf 02/09/2018 09:24

ASSÉDIO MORAL CONSEQUÊNCIAS

PARA O ASSEDIADO:

- ADOECIMENTO EMOCIONAL, OCUPACIONAL E FÍSICO: ANSIEDADE, INDISPOSIÇÃO, ANGÚSTIA, DEPRESSÃO, ESTRESSE, DISTÚRBIOS DO SONO, GASTRITES, HIPERTENSÃO ARTERIAL, ENTRE OUTRAS
- CONFLITOS INTERNOS OU PSÍQUICOS: SENTIMENTOS CONFUSOS, SENSACÃO DE FRACASSO, IMPOTÊNCIA E INUTILIDADE
- MAIOR AUSÊNCIA NO TRABALHO, DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE

CONSEQUÊNCIAS PARA O MINISTÉRIO:

- DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO
- AUMENTO DO INDIVIDUALISMO COM O ROMPIMENTO DE LAÇOS AFETIVOS ENTRE OS COLEGAS DE TRABALHO
- PERDA DE TALENTOS NO QUADRO DE PESSOAL
- INSTALAÇÃO DE PRÁTICAS AUTORITÁRIAS COMO: O MANDONISMO, O APADRINHAMENTO, O TRÁFICO DE INFLUÊNCIA, A FRAUDE E A CORRUPÇÃO

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR:

- EXAME DO ASSUNTO SOB O ASPECTO DISCIPLINAR. PENAS DE ADVERTÊNCIA, MULTA OU MESMO DEMISSÃO A BEM DO SERVIÇO PÚBLICO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO
Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES, PORTOS
E AVIAÇÃO CIVIL



DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!

Há uma diferença entre exercer o poder hierárquico e exercer o assédio moral

Não abuse
Não sofra
Denuncie

RESPEITO —
GERA RESPEITO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br

DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!

Há uma diferença entre exercer o poder hierárquico e exercer o assédio moral

Não abuse
Não sofra
Denuncie

RESPEITO —
GERA RESPEITO

ESCOLHA NÃO PASSAR POR ISSO

Fale com a Ouvidoria: (61) 2029.8090 | Sala 508 - Ed. Sede - 5º Andar
Funcionamento: 8h as 12h e de 14h as 18h | E-mail: ouvidoria@transportes.gov.br