

**cartilha**

# **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

**no ambiente de trabalho**



**GOVERNO  
DE RORAIMA**

**ANTONIO DENARIUM**

Governador do Estado de Roraima

**EDILSON DAMIÃO**

Vice-governador do Estado de Roraima

Coordenação

**ÉRICO VERISSIMO ASSUNÇÃO DE CARVALHO**

Ouvidor-Geral do Estado de Roraima

Apoio

**VICENTE RICARTE BEZERRA NETO**

Presidente da Junta Comercial de Roraima - JUCERR

**WEBER NEGREIROS**

Secretário de Estado da Comunicação Social - SECOM

**CELSO DUARTE DE SOUSA JUNIOR**

Coordenador do Núcleo de Prevenção à Corrupção e Ouvidoria - CGU

Elaboração:

**OGE-RR**

Darlene Maia

Kilma Sampaio

Luara de Figueiredo

Karine Magalhães

Kassandra Fontineu

**Grupo de Trabalho - GT**

Caroline Sartori - SETRABES

Renata de Vasconcelos - JUCERR

Valciane Barros - CERR

Raquel Alves - UERR

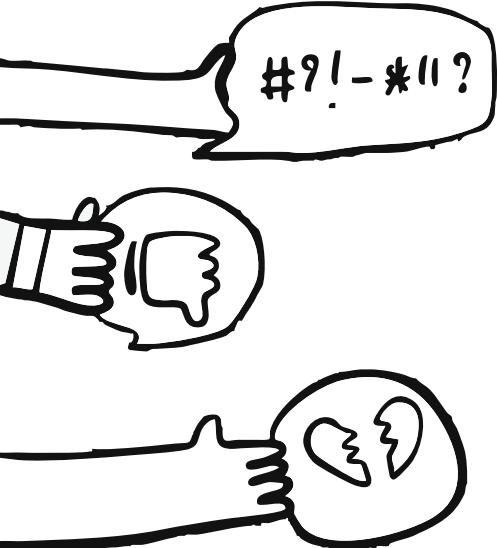
Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada à fonte ou endereço da Internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.

## APRESENTAÇÃO

A Ouvidoria Geral do Estado de Roraima em parceria com a Junta Comercial do Estado de Roraima, no intuito de promover um trabalho digno e saudável, elaborou esta cartilha para apoiar pessoas que passaram ou estão passando por situações de assédio moral e sexual, para que possam reconhecer as situações assediosas, intervir de maneira profissional e construir atitudes combativas e resilientes para evitar o medo, o sofrimento e a angústia do assédio no ambiente de trabalho.

# ASSÉDIO MORAL - O QUE É?

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras e/ou comportamentos que expõem o/s servidor (a), colaborador (a) ou ainda, o grupo de servidores/ colaboradores a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e física.



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

# QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

## 1. Assédio Moral Vertical:

- **Descendente:** Ocorre quando um superior hierárquico pratica assédio contra um subordinado. Este tipo de assédio é comum e pode incluir críticas constantes, sobrecarga de trabalho ou a retirada de responsabilidades sem justificativa.
- **Ascendente:** Embora menos comum, pode ocorrer quando subordinados assediam um superior, geralmente através de sabotagem ou desrespeito sistemático.

## 2. Assédio Moral Horizontal:

Neste caso, o assédio ocorre entre colegas de trabalho que não têm relação de subordinação. Pode manifestar-se através de boatos, exclusão social, ou competição desleal.

## 3. Assédio Moral Misto:

Combina elementos do assédio vertical e horizontal. A vítima é assediada tanto por superiores quanto por colegas, criando um ambiente de trabalho hostil e insustentável.

## IMPORTANTE



Para caracterizar o assédio moral, é necessário identificar alguns elementos, tais como:

- **Repetição:** A prática deve ser habitual e frequente.
- **Intencionalidade:** A ação deve ter a intenção de discriminar ou desestabilizar.
- **Direcionalidade:** A agressão é dirigida a uma pessoa ou grupo específico.
- **Temporalidade:** As ações ocorrem durante a jornada de trabalho e se repetem ao longo do tempo.

Lembre-se

O assédio moral é caracterizado por condutas que se repetem ao longo do tempo, que são direcionadas a uma pessoa, ou a um grupo de pessoas específico.

## **EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO**

- Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
- Bloquear o andamento do trabalho alheio;
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- Pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas;
- Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros;
- Fazer críticas e brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público;
- Impor-lhe horários injustificados;
- Insinuar boatos;
- Forçá-lo a pedir mudança de lotação;
- Pedir execução de tarefas sem interesse;
- Não atribuir tarefas;
- Retirar-lhe instrumentos de trabalho;
- Assediar a vítima somente quando eles estão a sós;
- Proibir colegas de falarem com ele.

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Entender o que não é assédio é fundamental para distinguir comportamentos aceitáveis de práticas abusivas. É importante que as organizações e os servidores reconheçam a linha tênue entre comportamentos aceitáveis e assédio. O respeito mútuo, o consentimento e a comunicação aberta são fundamentais para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Estabelecer políticas claras e promover a conscientização ajuda a diferenciar interações normais de práticas abusivas.



## EXEMPLOS DE ATOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

**Feedback construtivo** - Comentários e críticas voltados para o desenvolvimento profissional e melhoria do desempenho.

**Brincadeiras amigáveis** - Interações leves entre colegas que são consensuais e bem recebidas por todos os envolvidos.

**Discussões profissionais** - Debates respeitosos sobre estratégias no trabalho não são assédio, desde que todos tenham voz e não envolvam humilhação.

**Conflitos normais** - Desentendimentos ou discordâncias que podem surgir em um ambiente de trabalho, desde que tratados de maneira respeitosa e profissional.

**Expressão de opiniões** - Compartilhar pontos de vista sobre questões de trabalho, incluindo críticas à gestão ou políticas da empresa.

**Gestos de amizade** - Com cumprimentos calorosos e apoio mútuo entre colegas são normais e saudáveis, respeitando os limites pessoais.

**Interações sociais** - Conversas informais e confraternizações respeitosas e inclusivas fortalecem a equipe sem configurar assédio.

# ASSÉDIO SEXUAL - O QUE É?

**Assédio sexual** é qualquer comportamento de natureza sexual indesejado que cria um ambiente intimidante, hostil ou ofensivo. Isso pode ocorrer em diversos contextos, incluindo locais de trabalho, instituições educacionais e espaços públicos. O assédio sexual viola a dignidade do indivíduo e compromete seu bem-estar e segurança.



## IMPORTANTE

Para caracterizar assédio sexual, é necessário o **“não consentimento”** da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual.



## O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL?

Nem todos os comportamentos de natureza social ou interpessoal configuram assédio sexual. Interações respeitosas e consensuais, elogios não sexualizados e flertes que não são persistentes ou ofensivos geralmente não são considerados assédio. É importante que tais interações sejam bem-vindas e reciprocamente confortáveis.

## QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?



- **Assédio Sexual Vertical:** Envolve uma relação hierárquica onde o superior usa sua posição para obter favores sexuais de um subordinado.
- **Assédio Sexual Horizontal:** Ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico, sem relação de subordinação direta.

## QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

- **Assédio Sexual Mediante Intimidação:** Quando o assediador usa investidas sexuais inoportunas para intimidar ou humilhar.
- **Assédio Sexual Mediante Chantagem:** Quando o assediador condiciona benefícios ou vantagens à aceitação de avanços sexuais.



## **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.



## **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.



**ELOGIOS, CANTADAS, FLERTES SEM CONOTAÇÃO SEXUAL PODEM NÃO CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL.**

## **CONSIDERAÇÕES GERAIS ACERCA DO ASSÉDIO**

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.



## **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.

## **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.

## A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA ADMINISTRATIVAMENTE POR SUA CONDUTA?

Na Lei nº 053, de 31 de dezembro de 2001, 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. 109), violação à proibição (art. 110) ou até mesmo demissão (art. 126).

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).

## **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 SEGUINTE:**

- 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;

- Definição clara das atribuições dos cargos e funções;
- Coibição do desvio de função;
- Organização de eventos, palestras, criação de dia/semana de prevenção e enfrentamento ao assédio com o intuito de chamar a atenção para o tema;
- Capacitação de líderes e gestores com enfoque numa política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho.

## **VOCÊ SABIA?**

A Lei 14.457/2022 se aplica a empresas públicas. Esta lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e institui o Programa Emprega + Mulheres, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro para as mulheres, prevenindo e combatendo o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Todas as empresas, incluindo as públicas, que possuem uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) devem se adequar às novas exigências estabelecidas pela lei. Isso inclui a implementação de canais de denúncia, a inclusão de regras de conduta nas normas internas, e a realização de treinamentos e ações de sensibilização sobre a prevenção e combate ao assédio.

# O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

## 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;
- Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares.

## 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.



## **QUE TIPOS DE PROVA PODEM SER UTILIZADAS?**

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



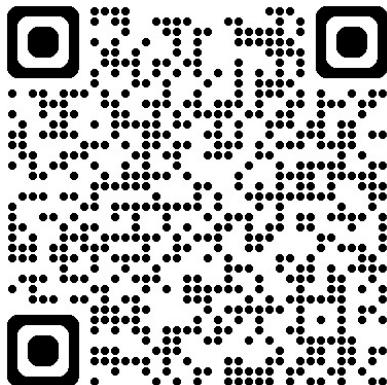
## COMO DENUNCIAR

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 testemunha do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

### **As denúncias podem ser registradas de forma:**

**Presencial: Avenida Ville Roy, 5504- Centro;**  
**Na sede dos órgãos estaduais: ouvidorias setoriais;**  
**E-mail: [ouvidoriageral@ouvidoria.rr.gov.br](mailto:ouvidoriageral@ouvidoria.rr.gov.br);**  
**Telefone: 95-4009-4250;**  
**Plataforma Fala.br.**

As denúncias on-line deverão ser feitas através do site da Ouvidoria Geral do Estado, disponível no endereço <https://ouvidoria.rr.gov.br/>. No site, o usuário será encaminhado para a plataforma **FALA.BR**, de acordo com sua manifestação.



Acesse o site utilizando o QR CODE

Lembre-se

É importante lembrar que denúncias registradas anonimamente são consideradas “Comunicações” e não é possível acompanhar o andamento ou receber uma resposta do órgão.

## CONCLUSÃO

**A cartilha sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho** representa um passo significativo na promoção de um ambiente laboral seguro, respeitoso e inclusivo. Ao fornecer informações detalhadas e orientações práticas, esta cartilha visa capacitar servidores e colaboradores a reconhecer e combater práticas de assédio, assegurando que todos possam desempenhar suas funções em um ambiente livre de intimidações e discriminações.

A implementação efetiva das diretrizes apresentadas não apenas protege os indivíduos, mas também fortalece a integridade e a reputação das instituições públicas. Ao adotar políticas claras e promover a conscientização contínua, as organizações demonstram seu compromisso com a ética, os direitos humanos e a igualdade, influenciando positivamente a cultura organizacional e a sociedade como um todo.

É essencial que todos os colaboradores, desde a alta gestão até os funcionários de base, estejam engajados na construção de um ambiente de trabalho que valorize

a dignidade e o respeito mútuo. Através do compromisso coletivo e da aplicação rigorosa das políticas de prevenção e combate ao assédio, podemos criar um espaço onde todos se sintam seguros e valorizados. Por fim, esperamos que esta cartilha sirva como um recurso valioso para todos os envolvidos, incentivando a prática de relações respeitosas e colaborativas, e promovendo um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos.

## REFERÊNCIAS

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

Cartilha digital sobre Assédio Sexual elaborada pela Corregedoria para a campanha do Programa de Integridade do MDR.

Cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual do Ministério Público do Estado de São Paulo

<https://www.gov.br/mdr/pt-br/acesso-a-informacao/sic/como-registrar-denuncia-pelo-fala.br>

[https://tst.jus.br/assedio-sexual#\\_ftnref1](https://tst.jus.br/assedio-sexual#_ftnref1)



# GOVERNO DE RORAIMA

apoio e realização



**Junta Comercial  
do Estado de Roraima**

**OGE**   
**OUVIDORIA GERAL  
DO ESTADO DE RORAIMA**



Aponte a câmera do seu celular para  
o QR CODE e acesse a cartilha digital.