



PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

no Serviço Público



INTEGRIDADEMT
Programa de Integridade do
Governo de MT

CGE
Controladoria
Geral do Estado



**Governo de
Mato
Grosso**



EXPEDIENTE

Secretário Controlador-Geral do Estado

Paulo Farias Nazareth Netto

Secretária-Adjunta de Ouvidoria-Geral e Transparência

Karen Cristina Oldoni da Silva

Secretário-Adjunto de Auditoria e Controle

Joelcio Caires da Silva Ormond

Secretário-Adjunto de Corregedoria-Geral

Renan Zattar Ferreira da Silva

Secretário-Adjunto Executivo e de Ações Estratégicas

José Alves Pereira Filho

Elaboração

Débora Soares Floriano - POLITEC

Renan Zattar Ferreira da Silva - CGE

Rodrigo Moraes de Amorim - CGE

Sandra Donati Silvério - SEPLAG

Wilma Novaes Teixeira de Oliveira - SEPLAG

Revisão

Aline Dantas - Auditora do Estado

Renan Zattar Ferreira da Silva - Auditor do Estado

Projeto Gráfico, Diagramação e Revisão Ortográfica

Assessoria de Comunicação da CGE-MT

APRESENTAÇÃO

Você sabe o que é assédio? Você já foi vítima de assédio? Você já presenciou uma situação de assédio? Você já assediou alguém?

A temática do assédio está em voga no cenário nacional e internacional, todavia, já parou para pensar se você, de fato, compreende este conceito?

Como forma de provocar reflexão e estimular a busca por um ambiente de trabalho mais saudável, íntegro e livre de todas as formas de assédio e discriminação, estamos lançando esta cartilha para melhor compreensão do tema em debate.

Também pretendemos provocar uma reflexão sobre nossas ações e o nosso comportamento no ambiente de trabalho.

O combate ao assédio moral e sexual e à discriminação passa pelo conhecimento de quais condutas são adequadas ou não para o meio ambiente do trabalho. Após o conhecimento, deve haver engajamento para o combate dessas práticas, mediante a prevenção, o acolhimento das vítimas, o espaço para formulação responsável de denúncias livre de perseguições e a tempestiva apuração.

Assim, conclamamos todos os leitores a divulgar este conteúdo e colocar em prática suas orientações.



**VAMOS FALAR SOBRE
ASSÉDIO MORAL?**



ASSÉDIO NÃO É LEGAL!

COMO O ASSÉDIO MORAL SE CARACTERIZA?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos servidores a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetida e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Essas situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos servidores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas menos graves, mas, quando praticadas de maneira reiterada e sistemática, tornam-se destrutivas.





COMO OCORRE?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio moral pode ocorrer das seguintes formas:

Vertical descendente

De cima para baixo, ou seja, do superior para o servidor.

Horizontal

Quando os envolvidos possuem a mesma hierarquia.

Vertical ascendente

De baixo para cima, ou seja, do servidor para o superior.

Misto

Quando os assédios horizontal e vertical se dão de modo simultâneo.

ATENÇÃO: Há também a hipótese de **Assédio Institucional**, que ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Nessa hipótese, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. (TST, 2022)

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

- Intrigas no ambiente de trabalho;
- Desentendimentos que cessam e são tomados por arrependimentos e pedidos de desculpas;
- Conflitos inerentes ao trabalho;
- Cobrar prazos no cumprimento das atribuições;
- Exigência com relação à execução do trabalho;
- Comportamento isolado que não se repete;
- Estabelecimento de metas;
- Exigir o cumprimento da sua carga horária laboral;
- Cobrança para entrega do produto de trabalho;
- Receber críticas pontuais e construtivas.



SITUAÇÕES QUE PODEM CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL

(PETROBRAS, 2023)

- Vigiar uma pessoa ou um grupo de pessoas apenas;
- Esvaziar o trabalho da pessoa, deixando-a ociosa e provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Determinar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Impor condições de trabalho diferentes das oferecidas ao restante da equipe;
- Ignorar a presença da pessoa ou não a cumprimentar deliberadamente;
- Dar apelidos pejorativos;
- Desmerecer (desqualificar) o trabalho da pessoa diante de outros colegas;
- Fazer críticas de forma hostil e injusta;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas;
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência no local;
- Ameaçar a pessoa de dispensa do cargo ou função constantemente, ou, mesmo, ameaçar de demissão;
- Ameaçar ou agredir verbalmente.

IMPORTANTE!

Embora haja necessidade de reiteração para caracterizar o assédio moral, alguns desses comportamentos, mesmo que isoladamente, podem configurar outros tipos de agressão. Por isso, é fundamental zelar por uma cultura que não tolere nenhum tipo de prática abusiva, seja repetitiva ou pontual.



ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO

O preconceito pode ser um dos fatores que influenciam os agressores no ambiente de trabalho a práticas que podem resultar em assédio moral. Machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia são atos discriminatórios que devem ser combatidos, mas a discriminação tem um conceito distinto.

A discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. (CGU, 2023)

O assédio moral pode reforçar uma discriminação ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas. (CGU, 2023)



CRIMES

Importante destacar que o racismo e a injúria racial são crimes com a pena prevista de 2 a 5 anos de reclusão, conforme as Leis nº 7.716, de 1989 e nº 14.532, de 2023. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais. Sem prejuízo de sanção na esfera penal, tais condutas também são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar, cabendo ao Poder Público orientar as vítimas no sentido de denunciar as práticas à ouvidoria competente. (CGU, 2023)



**ASSÉDIO SEXUAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

QUAL A DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de: *“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 de emprego, cargo ou função”* (Código Penal, art. 216-A).

Entretanto, nas relações de trabalho, o termo assédio sexual possui uma definição muito mais ampla, podendo ser caracterizado sem a necessidade do agente valer-se de sua condição hierárquica e/ou obtenção de vantagem e favorecimento sexual.

Assim sendo, no âmbito das relações de trabalho, **uma conduta única e isolada, de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à vítima, contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual**, caracteriza o assédio sexual no ambiente de trabalho.



NO AMBIENTE DE TRABALHO, NÃO É TOLERADO

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites insistentes e não solicitados;
- Perseguição (stalking);
- Exibicionismo, como ocorre em casos de exposição de partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional;
- Criação e promoção de ambiente que envolva conteúdo pornográfico de forma intencional, ou facilitação para que esse ambiente se forme;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedores sobre a aparência física ou sobre a personalidade de uma pessoa;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.

(PETROBRAS, 2023)



**ASSÉDIO MORAL
X
ASSÉDIO SEXUAL**

ASSÉDIO MORAL

- Existência da realização de práticas hostis de forma reiterada;
- Ausência de prática libidinosa;
- Necessidade de duração e repetição das condutas abusivas;
- A finalidade é o afastamento do assediado das suas atividades laborais.

ASSÉDIO SEXUAL

- Não exige a necessidade de duração e reiteração na conduta;
- Tem caráter libidinoso;
- Um único ato poderá caracterizá-lo.





IMPORTANTE DESTACAR

Em tempos de transformação digital, o teletrabalho ou trabalho remoto tornou-se uma modalidade de desempenho das atribuições. Contudo, tal modalidade não está livre da prática de assédio moral e/ou sexual. Vejamos abaixo alguns exemplos que podem ser considerados assédio moral/sexual:

- Expor e ridicularizar o servidor em grupo de aplicativo destinado à troca de mensagens sobre assuntos de trabalho;
- Comentários indesejáveis, que expõem e constrangem o servidor em redes sociais;
- Monitoramento excessivo, utilizando-se de redes sociais, aplicativos de mensagens, etc;
- Utilizar-se de dados obtidos no ambiente de trabalho para ter acesso ao contato telefônico pessoal e/ou organizacional e, com isso, enviar imagens, vídeos, convites, entre outros, todos de natureza sexual e/ou pejorativa;



**ALÉM DOS DANOS À VÍTIMA, O ASSÉDIO
GERA RESPONSABILIZAÇÃO A QUEM
PRÁTICA E IMPACTOS NEGATIVOS
À ORGANIZAÇÃO**

- Transtornos mentais como ansiedade, depressão e fobias;
- Problemas psicossomáticos, como hipertensão, doenças cardíacas, gastrite e disfunção sexual;
- Mudanças de comportamento, como isolamento social, agressividade contra si e contra outros, aumento no uso de álcool e drogas e desordens de apetite; (PETROBRAS, 2023).
- Afeta a vida psicossocial da vítima, sua personalidade, identidade, autoestima, impactando ainda as esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva; (FREITAS, 2007), (RODRIGUES, 2013) e (TIM, 2018).
- Afastamento do trabalho, perda do emprego, sentimento de nulidade e de injustiça, descrença e apatia, associados ao alcoolismo e uso de drogas; (AMARAL; MENDES, 2017).
- Emoções marcadas por pensamentos tristes e recorrentes, perda do sentido de vida, sentimento de culpa e vergonha; (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008).
- Transtornos relacionados à depressão, pensamentos autodestrutivos e tentativas de suicídio entre as vítimas; (FREITAS, 2007) e (BRADASCHIA, 2007).
- A permanência em situação de assédio leva às síndromes de pânico e de Burnout. (MATOS, 2016; TIM, 2018).

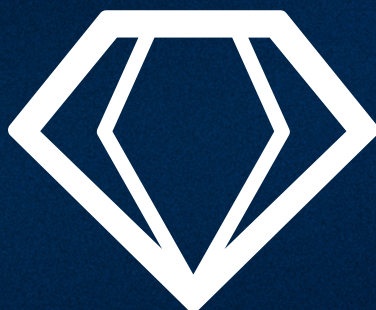


ORGANIZAÇÃO

- Cultura organizacional tóxica;
- Aumento de acidentes, incidentes e doenças profissionais;
- Absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Aposentadoria precoce;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Aumento de casos de doenças ocupacionais;
- Aumento de afastamentos/licenças médicas;
- Queda de produtividade;
- Alta rotatividade (turnover);
- Indenizações trabalhistas;
- Exposição negativa do órgão ou entidade; (PETROBRAS, 2023)
- Imagem e reputação da instituição desacreditadas perante à sociedade e aos demais servidores.

AGRESSOR

- Sanções disciplinares (administrativas), cíveis e criminais.



INTEGRIDADEMT

Programa de Integridade do
Governo de MT

O Programa de Integridade é um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de prevenção, detecção e remediação de fraudes, irregularidades e DESVIOS DE CONDUTA, contrários ao interesse da Administração Pública.

Por meio do Decreto nº 376/2023, o Governo do Estado estabeleceu que os órgãos e entidades do Poder Executivo deverão aderir ao Programa de Integridade (Lei Estadual nº 10.691/2018) em até 12 meses e, uma vez feita a adesão, terão até seis meses para elaborar um plano de ações para tratamento dos riscos de integridade do órgão ou entidade.

Assédio moral e/ou sexual é um risco integridade e, uma vez materializado, é considerado também um DESVIO DE CONDUTA.

Portanto, o plano de integridade deverá conter ações específicas de tratamento do risco de assédio, como treinamentos, ações de comunicação e conscientização, estímulo ao uso responsável dos canais de denúncias, atividades de integração entre outras medidas que dependem ainda do contexto da organização.

Para outras informações sobre o INTEGRIDADE MT, acesse <https://www.cge.mt.gov.br/web/CGE/integridade>.



Fonte: Superintendência de Avaliação e Consultoria de Integridade e Compliance - CGE/MT





LIDERANÇA PELO EXEMPLO!

Líderes têm papel fundamental na prevenção ao assédio! A melhor forma de demonstrar o seu comprometimento com a integridade é ser exemplo:

- Não pratique, naturalize ou fomente microagressões, falas e atitudes discriminatórias e assediadoras;
- Combata esse tipo de comportamento e lidere com base na cultura do respeito;
- Tenha cuidado com ações que possam caracterizar qualquer tipo de retaliação;
- Perceba pessoas em isolamento, queda de produtividade repentina, sinais de depressão ou pânico;
- Promova um ambiente de trabalho seguro e confiável.



ATENÇÃO!

A liderança deve acolher a pessoa que relata ser vítima, portanto:

- Se receber um relato de uma pessoa que se diz vítima de assédio moral, discriminação ou violências sexuais, pratique a escuta ativa, ouvindo-a com atenção, empatia e cordialidade;
- Mantenha a discrição! É de suma importância que as informações relatadas sejam tratadas com responsabilidade e sigilo, a fim de preservar e proteger todos os envolvidos, ou seja, o denunciante e também o denunciado;
- Informe à pessoa sobre os meios de acolhimento existentes no órgão ou entidade e incentive a pessoa a registrar seu relato nos canais de denúncia em funcionamento. (PETROBRAS, 2023)

“A liderança é construída através do respeito mútuo”



COMO SE POSICIONAR DIANTE DO ASSÉDIO?

- Resistir ao assédio, não pedindo exoneração;
- Registrar com o máximo de detalhes as repetidas humilhações sofridas e/ou situações constrangedoras (indicando data, horário, autor, descrição da ação, possíveis testemunhas);
- Evitar conversar com o assediador sem a presença de testemunhas;
- Coletar provas documentais, tais com: mensagens de texto, e-mails recebidos, registros de ligações telefônicas, entre outras;
- Buscar apoio social junto a amigos, familiares e colegas de trabalho de sua confiança;
- Se sentir necessidade, procurar apoio psicológico, médico e/ou psiquiátrico.



REALIZAR A DENÚNCIA OU REPRESENTAÇÃO IMEDIATAMENTE

Caso você tenha sido vítima de assédio ou presenciado uma situação de assédio, DENUNCIE!

Se sentir à vontade, poderá procurar a chefia imediata e formalizar a sua denúncia. Caso contrário, procure um dos canais descritos nesta cartilha.

Não se preocupe, todas as informações fornecidas serão mantidas no absoluto sigilo.

Além disso, poderá procurar a unidade de Saúde e Segurança do Trabalho do seu órgão ou entidade ou o setor de Gestão de Pessoas para acolhimento psicossocial em relação à situação vivenciada.





PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO PSICOSSOCIAL

A partir do Decreto nº 1.919, de 29 de agosto de 2013, que institui a “Política de Saúde e Segurança no Trabalho” para todos os servidores do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, formaliza-se a elaboração de um processo sistematizado de acompanhamento psicossocial, visando ações de promoção, prevenção, proteção e vigilância da saúde do servidor, fornecendo acolhimento e apoio na recuperação do seu bem-estar.

O Processo de Acompanhamento Psicossocial visa contribuir com um atendimento qualificado das demandas trazidas pelo servidor, pela instituição e, em casos mais específicos, do servidor afastado por licença médica, na tentativa de proporcionar um ambiente saudável, evitar um afastamento prolongado ou uma precoce aposentadoria por invalidez.



Para acesso ao Processo de Acompanhamento Psicossocial o, servidor poderá procurar espontaneamente pelo atendimento em seu órgão/entidade ou poderá ser encaminhado pelo seu gestor imediato mediante um formulário de encaminhamento.

Caso não haja equipe psicossocial para o atendimento, deverá procurar o setor de Gestão de Pessoas para orientações quanto aos procedimentos pertinentes.

O órgão/entidade poderá ainda implementar o Programa de Atenção à Saúde Mental com a finalidade de melhorar as relações de trabalho, bem como prevenir conflitos interpessoais e fatores de riscos psicossociais para o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.



O Programa de Atenção à Saúde do Servidor tem como objetivo identificar os principais fatores no ambiente de trabalho que estejam provocando mal-estar e/ou sofrimento aos servidores, visando ao desenvolvimento de ações interventivas para a sua redução ou eliminação e, desta forma, favorecer um ambiente de trabalho salutar que contribua para a promoção e proteção de sua saúde psíquica, capacidade laboral e prevenção do seu adoecimento.



CANAIS DE DENÚNCIA



Fale Cidadão

Sua voz faz a diferença!

 **Telefone:** 162 ou 0800.647.1520

 **WhatsApp:** 65 98476-6548

 **Site:** ouvidoria.mt.gov.br

 **Aplicativo:** mtcidadao.mt.gov.br

 **E-mail:** ouvidoria@cge.mt.gov.br

Além dos canais de denúncia do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso, você pode contar com:

- **Ministério Público do Trabalho**

(<https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>)

- **Sindicato da sua categoria - carreira**





REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (CGU). **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** 2023.

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

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de, MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade.** Serviço Social & Sociedade, n. 142, p. 467-487, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/#>. Acesso em 22 set. 2023.

PETROBRAS. **Prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e às violências de natureza sexual.** 2023. [cartilha_de_prevencao_e_combate_a_discriminacao_ao_assedio_moral_e_as_violencias_de_natureza_sexual.pdf](https://petrobras.com.br/cartilha_de_prevencao_e_combate_a_discriminacao_ao_assedio_moral_e_as_violencias_de_natureza_sexual.pdf) (petrobras.com.br)

SENADO. **Cartilha Assédio moral e sexual no Trabalho.** 2018. <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/eqidade/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo.** 2022. <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>







BAIXE AQUI ESTE CONTEÚDO



INTEGRIDADEMT
Programa de Integridade do
Governo de MT

CGE
Controladoria
Geral do Estado



**Governo de
Mato
Grosso**