

CARTILHA

Assédio moral e sexual no trabalho

Política de prevenção e enfrentamento

Um trabalho da Superintendência de Ouvidoria e Transparência

Controladoria-Geral
do Estado



ADRIANA ANDRADE ARAÚJO

Controladora-Geral do Estado de Alagoas

IÁCONES MOURA FRANÇA

Superintendente de Controle Financeiro

ARIELLE DAYANNE NASCIMENTO DE ALMEIDA

Chefe de Gabinete

LIANA PEIXOTO BATINGA TENÓRIO

Superintendente de Ouvidoria e Transparência

LUIZ HONORATO DE CASTRO

Superintendente de Auditoria

THIAGO PAIVA FERREIRA

Superintendente Correição e Informações Estratégicas

EQUIPE TÉCNICA:

Fabricia Nogueira Montenegro Rego

Vanessa Cristina dos Reis Cleto Leal

REVISÃO TÉCNICA:

Lucy Maria de Holanda Rocha

Liana Peixoto Batinga Tenório

Obra atualizada até agosto de 2023

Diagramação: Assessoria de Comunicação (Ascom/CGE)

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

Copyright © 2023 Controladoria-Geral da União)

Controladoria-Geral
do Estado



ÍNDICE

1. APRESENTAÇÃO

2. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

2.1. Assédio Moral

2.1.1 Assédio Moral Organizacional

2.2. Violência moral contra a mulher

3. QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO QUANTO À ORIGEM OU A HIERARQUIA?

4. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

5. POSSÍVEIS CAUSAS

6. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

6.1. Consequências para o indivíduo

6.2. Consequências para a instituição

7. COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

8. O QUE FAZER?

8.1 A vítima

8.2. Os colegas de trabalho

9. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

9.1 Assédio Sexual no Trabalho

10. TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

11. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

12. COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

13. O QUE FAZER?

14. REFERÊNCIAS

1. APRESENTAÇÃO

A Controladoria-Geral do Estado de Alagoas apresenta aos servidores públicos e colaboradores a Cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, que tem por objetivo a construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso.

Em linguagem simples, a Cartilha traz informações úteis para a prevenção e enfrentamento dessas práticas abusivas.

Nela você encontra exemplos que permitem a identificação de situações que caracterizam o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e para a conscientização e reflexão de toda a sociedade.

2. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

2.1 ASSÉDIO MORAL?

A Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, define assédio moral como o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Assim, o assédio moral resta configurado através da exposição das trabalhadoras e trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras com a intenção de desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima no ambiente de trabalho através de uma conduta abusiva, perversa, deliberada, repetitiva e prolongada, que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita praticada pelo chefe contra seus subordinados, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.



- A pessoa assediada é isolada do grupo, hostilizada, ridicularizada, inferiorizada e desacreditada diante dos colegas de trabalho.
- O assédio moral pressupõe: habitualidade, direcionalidade (dirigida à pessoa ou a grupo determinado) e temporalidade.

2.1.1 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

De acordo com a Resolução N° 351/2020 (CNJ) assédio moral organizacional é processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Em outras palavras, o assédio moral organizacional se caracteriza principalmente pela figura do assediador que exerce funções de chefia e o alvo do assédio não é uma pessoa específica e sim um determinado setor ou um grupo de servidores, possuindo uma natureza coletiva, cuja finalidade é o alcance de objetivos funcionais como o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo, através de condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais.

Conheça a legislação



Em nosso Estado, a Lei Estadual nº 7.492, de 17 de junho de 2013, institui a Política Estadual de Saúde do Trabalhador e traz, no art. 2º, VI, o seguinte conceito:

VI - assédio moral: toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Com o propósito de impedir o assédio moral por parte dos servidores públicos nas dependências da Administração Pública Estadual direta, indireta, autárquica e fundacional no Estado de Alagoas e do Poder Legislativo Estadual tramita na Assembleia Legislativa de Alagoas o projeto de Lei nº 660/2021, protocolado sob o nº 1483/2021, de 9 de setembro de 2021, aguardando aprovação.

2.2. VIOLÊNCIA MORAL CONTRA A MULHER

Mesmo com o crescente avanço da conquista das mulheres ao mercado de trabalho, elas ainda encontram vários obstáculos dentro do ambiente laboral, em especial o assédio moral. Muitas vezes, além de ser colocada à prova sua capacidade para o exercício de determinada função, em especial, cargos de chefia, elas são vítimas constantes de assédio moral, geralmente precedido de uma negativa ao assédio sexual.

Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres:

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- As mulheres são as primeiras a serem demitidas;
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens.



O assédio moral não é natural, não é normal e não é aceitável!

Mulheres e homens podem ser vítimas de assédio moral, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho.

Mulheres e trabalhadores enfermos são os alvos mais frequentes do assédio moral. No entanto, os homens não estão livres do assédio, podendo ser vítima conforme sua opção sexual, idade, religião ou possua alguma limitação física.

3. QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO QUANTO A ORIGEM OU A HIERARQUIA?



ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE

Quando praticado pelo superior hierárquico da vítima ou vítimas. O chefe constrange, humilha e destrata o subordinado.

ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE

Quando praticado pelos subordinados contra o superior hierárquico. Casos assim são mais raros, porém existem.



ASSÉDIO VERTICAL HORIZONTAL

Quando ocorre entre colegas de trabalho (mesma hierarquia). A equipe é intolerante com o colega. As agressões, que podem começar de “brincadeira”, mas podem se transformar em assédio moral.

Seguem algumas atitudes que podem caracterizar o assédio moral:

- Induzir a pessoa ao erro;
- Interromper com frequência a fala da pessoa assediada;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas;
- Ameaçar constantemente a pessoa de dispensa do cargo ou função;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho reiteradas vezes;
- Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);

- Constranger o servidor em razão de afastamento fundado em atestado médicos ou licenças legais;
- Impor condições de trabalho diferentes das oferecidas ao restante da equipe;
- Ignorar deliberadamente a presença da pessoa assediada ou não cumprimentá-la;
- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Entregar quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
-
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- Discriminar em razão da raça, da cor, da orientação sexual, da identidade de gênero, da expressão de gênero, da religião, da origem, da convicção política, da idade, etc.

4. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Identificar o que de fato pode ser considerado assédio moral é de fundamental importância de forma a diferenciá-lo das atividades que cabem aos gestores no exercício do poder diretivo, hierárquico, de controle, de distribuição na organização de tarefas que podem trazer pontos de conflitos e tensão à equipe, porém não se caracterizam como assédio moral.

Anota aí!



A PRÁTICA DE ATOS DE GESTÃO ADMINISTRATIVA NO EXERCÍCIO DO PODER HIERÁRQUICO E DISCIPLINA SEM DESVIO DE FINALIDADE, NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL.



Atos isolados, conflitos ou mesmo discussões não configuram o assédio moral, embora, dependendo da situação, possam gerar dano moral.

Exigências de respeito às normas vigente, produtividade e estresse causado por momentos de trabalho também não são considerados assédio moral.

5. POSSÍVEIS CAUSAS

Fatores econômicos, culturais e emocionais são possíveis causas da prática do assédio moral no ambiente de trabalho. Vejam as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja

6. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

6.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

O assédio moral pode afetar a vida social e familiar de quem sofre a violência e trazer sérias consequências para a saúde do trabalhador com alterações comportamentais, psicossomáticas e psicopatológicas, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho. Vejam alguns problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho:

- **Palpitações;**
- **Distúrbios digestivos;**
- **Dores de cabeça;**
- **Alteração do sono;**
- **Irritabilidade (agressividade contra si e contra outros);**
- **Desordens de apetite;**
- **Crises de choro;**
- **Dermatites;**

6.2 CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO

O assédio moral não traz apenas consequências para o trabalhador, mas também para a instituição como um todo, em decorrência de prejuízos gerados pelo clima organizacional. São exemplos de consequências para a instituição:

- Redução da produtividade;
- Alta rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros;
- Falta ao trabalho (Absentéismo);
- Aposentadoria precoce;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Licenças médicas.

7. COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO?

Compete aos gestores estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador e o respeito à diversidade na busca de evitar o assédio moral no ambiente de trabalho. Aos trabalhadores cabem atitudes que contribuam para evitar a violência.

Veja algumas medidas de prevenção:

- Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Ser educado no ambiente de trabalho, evitando grosserias;
- Refletir antes de agir e falar;



- Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Desenvolver comportamento assertivo - diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;
- Divulgar que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral.

8. O QUE FAZER?

No serviço público qualquer servidor ou colaborador que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico ou para a Ouvidoria. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar.





O assédio moral faz mal à saúde do corpo e da alma e por isso deve ser denunciado.

Denuncie!

8.1 A VÍTIMA

- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas;
- Reunir provas do assédio sofrido com data, hora e local, e listar os nomes das testemunhas. Provar o assédio é fundamental;
- Buscar ajuda dos colegas que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar a situação;
- Comunicar a situação ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais

Busque apoio dos familiares e amigos.
O apoio e a solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.

#superação



8.2 OS COLEGAS DE TRABALHO

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador as situações de assédio moral que presenciou.



9. O QUE É 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)

9.1 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Comumente, as mulheres são as maiores vítimas deste tipo de assédio, em que seu superior hierárquico, aproveitando-se de sua condição, visa obtenção de favores sexuais em troca da permanência no emprego ou de promoção de cargo, ocorrendo em geral mediante ameaça.

Pode se manifestar de forma verbal, não verbal ou física, de forma explícita ou insinuada, sempre no intuito de constranger e hostilizar a pessoa assediada, violando sua honra e sua dignidade.



10. TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Por Chantagem ou Vertical

Está diretamente ligado ao abuso de poder, aquele praticado entre o (a) chefe e o subordinado (a), mediante chantagem para manutenção ou obtenção de vantagem no trabalho.

Anota aí!



O INVERSO TAMBÉM PODE ACONTECER, É O CHAMADO ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE, PRATICADO PELO (A) SUBORDINADO (A) À SUA CHEFIA.

Por Intimidação ou Horizontal

Ocorre quando há provocações inoportunas de cunho sexual, com o intuito de colocar a pessoa assediada em situação de intimidação ou humilhação. É caracterizada pela insistência e hostilidade e pode ser praticada individual ou coletivamente. Neste caso, o elemento “poder” é irrelevante.

Anota aí!



UMA CONDUTA ISOLADA PODE CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL, NÃO SENDO NECESSÁRIA SUA REITERAÇÃO OU MESMO A OBTENÇÃO DO RESULTADO DESEJADO PELO ASSEDIADOR.

EXEMPLOS DE CONDUCTAS DE ASSÉDIO SEXUAL



Contar piadas de conteúdo pejorativo



Fazer insinuações sutis ou explícitas de caráter sexual



Fazer convites impertinentes



Fazer chantagem



Enviar mensagem de conteúdo pornográfico



Exigir favor sexual, em troca de tratamento diferenciado



Fazer elogios com conotação sexual



Contato físico indesejado

11. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

11.1 CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

- Ansiedade;
- Autoisolamento;
- Depressão;
- Comprometimento na produtividade;
- Mudança de humor;
- Sentimento de culpa;
- Comprometimento da saúde física e mental;
- Insegurança;

11.2 CONSEQUÊNCIAS PARA PARA A INSTITUIÇÃO

- Afastamento;
- Desligamento;
- Possibilidade de indenização e/ou pagamento de tratamento de saúde;
- Redução de produtividade;
- Redução na equipe de trabalho;
- Alta rotatividade;
- Passivo trabalhista;
- Exposição do nome da empresa

12. COMO PREVENIR?

- Oferecer informações sobre assédio sexual;
- Estimular a prática de relações respeitadas no ambiente do trabalho;
- Avaliar permanentemente as relações interpessoais;
- Incluir o tema no Manual de Boas Práticas;
- Dispor de canais de denúncia;
- Apurar e punir os fatos denunciados e comprovados;
- Evitar piadas e comentários desrespeitosos com os colegas de trabalho

13. O QUE FAZER?

- Não se cale, denuncie!;
- Evite conversar com o assediador sem testemunhas;
- Anote detalhes da situação: nome, dia, horário, testemunhas;
- Dê visibilidade ao problema;
- Busque ajuda com outros colegas de trabalho;
- Reúna todas as provas possíveis.



Qualquer pessoa que se sinta vítima ou que testemunhe atos que possam configurar Assédio Sexual pode fazer a denúncia!

#denuncie



DENUNCIE ATRAVÉS DO CANAL DA OUVIDORIA:

E-OUV.AL.GOV.BR



Controladoria-Geral
do Estado



14. REFERÊNCIAS

1 **MINISTÉRIO DO TRABALHO.** Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: [trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos\[1\]estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho](http://trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntos[1]estudos/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho);

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilhas. Disponível em: portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/cartilhas

2 **SENADO FEDERAL.** Cartilha Assédio Moral. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/594877/Assedio_moral_sexual_trabalho.pdf;

3 **TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL 3ª REGIÃO.** Cartilha Prevenção Assédio Moral. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf>;

4 **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE ALAGOAS.** Assédio Moral, Sexual e Discriminação - Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Tribunal de Justiça de Alagoas. Disponível em: https://www.tjal.jus.br/arquivos_downloads/cartilha-assedio;

5 **FIOCRUZ.** Cartilha Assédio Moral e Sexual e Outras Formas de Violência no Trabalho. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-formas-de-violencias-no-trabalho>;

6 **ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE ALAGOAS.** Lei Estadual nº 7.492, de 17 de junho de 2013;

7 **ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE ALAGOAS.** Projeto de Lei nº 660/2021, protocolado sob o nº 1483/2021, de 9 de setembro de 2021.

15. REFERÊNCIAS

Controladoria-Geral
do Estado



ALAGOAS
GOVERNO