



CARTILHA INSTITUCIONAL DE COMBATE E
PREVENÇÃO CONTRA O

ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

O QUE SÃO?
COMO AGIR SE FOR VÍTIMA?

Comissão de Ética e Integridade da Agraer
(Organização)

Cartilha Institucional de Combate e Prevenção Contra o Assédio Moral e Sexual:
o que são? Como agir se for vítima?

Agência de Desenvolvimento Agrário e Extensão Rural

2025

Cartilha Institucional de Combate e Prevenção Contra o Assédio Moral e Sexual:
o que são? Como agir se for vítima?
Campo Grande, MS

Copyright 2025 by AGÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO AGRÁRIO E EXTENSÃO RURAL,
site: <https://www.agraer.ms.gov.br> – Campo Grande – MS

IMPRESSO NO BRASIL

Ficha Técnica

Diretor-Presidente: Fernando Luiz Nascimento

Diretor-Executivo: Leandro Tortosa Sequeira

Assessor: Araquem Ibrahim Midon

Diagramação: Ricardo Campos Jr.

Revisão: Alexandre de Oliveira Soares • Brenda Travasso • Evelyne Sobreira
Fábio Guimarães de Campos • Néia Maceno • Rosemeire Gomes Travasso
Silmara Aparecida Siqueira Piva

Comissão de Ética e Integridade da Agraer: Alexandre de Oliveira Soares
Evelyne Sobreira • Fábio Guimarães de Campos • Rosemeire Gomes Travasso
Silmara Aparecida Siqueira Piva

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Bibliotecária: Rosilene de Melo Oliveira- CRB 2582-1

C327

Cartilha Institucional de Combate e Prevenção Contra o
Assédio moral e Sexual: o que são? Como agir se for vítima?
/ Comissão de Ética e Integridade da Agraer (organização).
Campo Grande: Agência de Desenvolvimento Agrário e
Extensão Rural, 2025.

E-book; PDF; 2,79 MB.

ISBN 978-65-85455-25-1

1. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. I. Comissão
de Ética e Integridade da Agraer. II. Título. III. Título: o que são?
Como agir se for vítima?. CDD 344.8101133 (Edição 23)

CDD 344.8101133 (Edição 23)

MENSAGEM DO DIRETOR-PRESIDENTE

Prezados(as) servidores(as),

Nossa Agência tem como princípios fundamentais a ética e o bem-estar de todos os seus servidores. Sabemos que um ambiente de trabalho saudável e seguro é essencial para a realização pessoal e profissional de todo indivíduo. Por outro lado, que essa harmonia que almejamos alcançar pode ser afetada por diversos problemas, dentre eles, destacamos o assédio moral e sexual.

De fato, estamos diante de uma realidade que não podemos ignorar. Não apenas a saúde física e mental dos servidores é afetada, mas a produtividade e o clima organizacional. Por isso, é responsabilidade coletiva promover a cultura do respeito e da dignidade.

Anunciamos com grande satisfação a publicação desta cartilha, que considero passo fundamental para garantir o ambiente de trabalho respeitoso, saudável e seguro para todos. Um guia prático, para que todos compreendam e saibam identificar as práticas abusivas, suas consequências e, principalmente, como prevení-las e denunciá-las.

Esperamos que possam combater todas as formas de assédio, tornando nosso ambiente de trabalho mais justo e harmonioso. Conto com o apoio de todos para que possamos construir juntos uma Agraer onde o respeito e a ética sejam sempre priorizados.

Atenciosamente,

Fernando Luiz Nascimento
Diretor-presidente da Agraer

APRESENTAÇÃO

Prezados(as) servidores(as),

Criada pela Portaria “P” AGRAER 561 de 07 de dezembro de 2023, a Comissão de Ética da Agraer busca promover o respeito, a integridade e a dignidade na Instituição. Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para a qualidade dos serviços prestados.

Atuamos na prevenção ao assédio moral e sexual, oferecendo apoio e orientação aos servidores. Estamos comprometidos em garantir que todos se sintam seguros e respeitados em seu ambiente de trabalho, reforçando que a prevenção e o combate a essas práticas abusivas são responsabilidades de todos.

Estamos disponíveis para ouvir, acolher e orientar vítimas de assédio, assegurando que as denúncias sejam tratadas com seriedade e confidencialidade. Com o apoio irrestrito da gestão, a Comissão visa criar uma cultura de respeito e empatia na Agraer, contando com a colaboração de todos para um ambiente de trabalho mais justo e harmonioso.

Boa leitura!

Atenciosamente,

Comissão de Ética e Integridade da Agraer

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| O que é assédio moral? | 6 |
| Como classificar o assédio moral? | 6 |
| Quais os tipos de assédio moral? | 6 |
| Assédio moral horizontal..... | 6 |
| Assédio moral vertical | 7 |
| Assédio moral misto | 7 |
| Quais as principais causas do assédio moral? | 7 |
| O que caracteriza o assédio moral no trabalho?..... | 8 |
| O que não configura assédio moral? | 9 |
| Quais as consequências do assédio moral? | 10 |
| Quais as formas de assédio sexual? | 11 |
| Quais as diferenças entre assédio moral, sexual e importunação sexual? | 12 |
| O que fazer se eu for a vítima? | 13 |
| O que pode servir como prova? | 14 |
| Onde denunciar? | 15 |
| Legislações e penas previstas..... | 17 |
| Telefones úteis | 17 |
| Referências | 18 |

O que é assédio moral?

Trata-se de violência caracterizada por perseguição repetitiva e prolongada no ambiente de trabalho que humilha e constrange o servidor. Essa conduta desestabiliza mentalmente o indivíduo, causando-lhe danos físicos e psicológicos, e ofendendo sua dignidade.



Como classificar o assédio moral?

O assédio moral é classificado conforme a abrangência:

INTERPESSOAL

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

INSTITUCIONAL

A organização, por meio de seus administradores, incentiva ou tolera atos de assédio, com estratégias desumanas de produtividade e criando uma cultura de humilhação.

Quais os tipos de assédio moral?



HORIZONTAL

Ocorre entre colegas do mesmo nível hierárquico, impulsionado por competição excessiva. O assediador exerce liderança negativa, instigando intimidação ao colega. Similar ao *bullying*.

VERTICAL

Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, como chefes e subordinados. Pode ser dividido em dois tipos: ***descendente e ascendente***.

DESCENDENTE

Chefes pressionam subordinados, usando a autoridade para impor tarefas vexatórias ou que não fazem parte do ofício e qualificação do empregado a fim de puni-lo por algum erro.

ASCENDENTE

Subordinados constroem os superiores imediatos por interesses diversos, usando indiretas, chantagens por promoção, boicotes ao novo gestor, ações ou omissões.



MISTO

Acumulação de assédio moral vertical e horizontal. O servidor é vítima tanto de seus superiores como dos colegas. A iniciativa da agressão começa sempre com um autor, que é seguido pelos demais.

Quais as principais causas do assédio moral?

- Fatores econômicos;
- Fatores culturais e emocionais;
- Cultura autoritária;
- Inveja;
- Rivalidade;
- Despreparo do chefe para gerir pessoas;
- Exigência excessiva de trabalho;
- Conflitos entre funções;
- Abuso de poder;
- Comportamentos discriminatórios;
- Problemas pessoais;
- Consumo de drogas ou álcool.

O que caracteriza o assédio moral no trabalho?

Confira abaixo exemplos de reclamações que configuram assédio moral

- ➔ Acusações de erros que não existem;
- ➔ Imposição de metas abusivas;
- ➔ Jornadas e horários excessivos;
- ➔ Dar instruções erradas de propósito;
- ➔ Omitir instruções necessárias;
- ➔ Brincadeiras ofensivas e constrangedoras;
- ➔ Xingamentos e agressões verbais;
- ➔ Apelidos constrangedores ou pejorativos;
- ➔ Humilhações públicas ou privadas;
- ➔ Atribuição de tarefas humilhantes;
- ➔ Punições injustas;
- ➔ Punições vexatórias (danças ou prendas);
- ➔ Ameaça de punição ou demissão;
- ➔ Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- ➔ Forçar o empregado a se demitir;
- ➔ Espalhar rumores e boatos ofensivos;
- ➔ Retirar instrumentos de trabalho;
- ➔ Retirar a autonomia do servidor;
- ➔ Questionar as decisões do servidor;
- ➔ Sobrecarregar o servidor ou retirar suas tarefas para provocar sensação de inutilidade e incompetência;
- ➔ Ignorar a presença do assediado e dirigir-se somente aos demais servidores;
- ➔ Desconsiderar sem justificativa ou ironizar as opiniões da vítima;
- ➔ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ➔ Impor condições de trabalho diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- ➔ Não levar em consideração os problemas de saúde da vítima;
- ➔ Criticar a vida particular da vítima;
- ➔ Isolar fisicamente o colaborador;
- ➔ Evitar comunicação direta;
- ➔ Depreciar o servidor nas redes sociais;
- ➔ Delegar tarefas ou prazos impossíveis;
- ➔ Vigilância excessiva;
- ➔ Limitar pausas para banheiro;
- ➔ Advertir arbitrariamente o servidor;
- ➔ Controle fora da estrutura hierárquica.

O que NÃO configura assédio moral?

Cobrar eficiência, metas e avaliar desempenho não é assédio moral. Imposições, cobranças e críticas são naturais no trabalho, assim como reclamações por tarefas malfeitas.

Serviço extra é possível por necessidade, conforme a lei. Sobrecarga só é assédio moral se for para desqualificar ou punir um servidor propositalmente.

Controle de jornada não é assédio moral. Ponto eletrônico serve para gerenciar pessoal e não é intimidação, apenas monitorar a frequência e assiduidade de servidor.

Más condições físicas de trabalho não configuram assédio moral a menos que visem desmerecer o profissional perante demais servidores da instituição.

Quais as consequências do assédio moral?

PARA O TRABALHADOR

Diminuição da autoestima;

Desmotivação;

Doenças emocionais, como depressão, estresse e *burnout*;

Aumento da ansiedade;

Medo;

Desvalorização do trabalho;

Baixo desempenho profissional;

Isolamento;

Desajustes sociais;

Transtornos psicológicos.

PARA A EMPRESA

Aumento na quantidade de erros;

Maior risco de acidentes;

Absenteísmo;

Licenças médicas frequentes;

Rotatividade de pessoal;

Desgaste da imagem da empresa;

Diminuição da competitividade;

Custos maiores com ações judiciais.



ASSÉDIO SEXUAL

Trata-se de uma conduta que envolve constrangimento sexual no ambiente de trabalho. É um crime no Brasil, previsto no artigo 216 - A do Código Penal Brasileiro.

Quais as formas de assédio sexual?



- ➔ Expresso por material pornográfico;
 - ➔ Expresso por piadas pejorativas;
 - ➔ Expresso por brincadeiras sexistas;
 - ➔ Expresso por comentários sobre a vítima;
 - ➔ Expresso por meio de provocações sexuais inoportunas;
- ➔ Por chantagem, quando a aceitação ou rejeição de uma investida sexual é determinante para a situação de trabalho da vítima;
- ➔ Por intimidação, quando o ambiente de trabalho é hostil , intimidativo ou humilhante.

IMPORTANTE LEMBRAR!

ASSÉDIO SEXUAL PODE SER COMETIDO POR QUALQUER PESSOA OU GRUPO DE PESSOAS, INCLUSIVE PODE OCORRER ENTRE SERVIDORES DO MESMO SEXO.

Quais as diferenças entre assédio moral, sexual e importunação sexual?

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral busca eliminar a vítima do ambiente de trabalho por meio do terror psicológico, caracterizando-se por situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas. Seu objetivo é desonrar e/ou ameaçar a vítima, causando-lhe danos psicológicos. Esse tipo de assédio pode ser classificado como vertical, horizontal ou misto, dependendo da relação hierárquica entre a vítima e o agressor.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual caracteriza-se por condutas que visam obter prazer sexual, constrangendo o servidor com palavras ou gestos com o intuito de conseguir vantagem ou favorecimento sexual, o que consequentemente viola a dignidade da vítima. Isso pode ocorrer mesmo que seja um ato isolado e independentemente da vítima ceder às investidas do assediador.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Importunação sexual é um crime caracterizado pela prática de ato libidinoso contra alguém, **sem seu consentimento**, visando a satisfação sexual imediata. Isso inclui ações como beijos forçados, toques indesejados no corpo e qualquer contato físico inapropriado, especialmente em partes íntimas. Em situações mais graves, onde há uso de violência ou ameaça, a conduta pode ser classificada como estupro.

O que fazer se eu for a vítima?



Ao sofrer assédio **MORAL ou SEXUAL** no trabalho, denuncie a situação e procure seus direitos. Nesses casos, é possível fazê-lo interna quanto externamente ao órgão. Siga as orientações abaixo. O mais importante é **NÃO FICAR CALADO!**

COMO PROCEDER?

- ➔ Mantenha a calma e reconheça ser vítima da situação;
- ➔ Colete o máximo de provas possíveis;
- ➔ Informe o ocorrido aos seus superiores hierárquicos;
- ➔ Peça ajuda à Comissão de Ética do seu órgão;
- ➔ Formalize a denúncia:
 - na ouvidoria do órgão;
 - no Ministério Público do Trabalho;
 - na Delegacia do Trabalho;
 - no sindicato da sua categoria.

Em caso de assédio sexual, registre um boletim de ocorrência na delegacia mais próxima. Você também tem direito à rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por reparação ao dano sofrido.

O que pode servir como prova?

Nos casos de **assédio moral**, a Justiça aceita diversos tipos de provas, como relatos de testemunhas, e-mails, conversas telefônicas, prints de WhatsApp, entre outros.

Nos casos de **assédio sexual**, é suficiente qualquer meio que demonstre a prática de constrangimento com conotação sexual.

QUALQUER PESSOA QUE TENHA PRESENCIADO O ASSÉDIO PODE SE MANIFESTAR COMO TESTEMUNHA!



ONDE DENUNCIAR?

OUVIDORIA DA AGRAER

Avenida Des. José Nunes da Cunha - Bloco 12
Parque dos Poderes Gov. Pedro Pedrossian - Campo Grande | MS
CEP 79031- 310
Fone: (67) 3318- 5174

PLATAFORMA falaBR

Acesse falabr.cgu.gov.br ou escaneie o QR CODE abaixo



Ao registrar a denúncia anonimamente na plataforma, não é necessário acompanhamento posterior.

ONDE DENUNCIAR?

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MATO GROSSO DO SUL

Rua Pimenta Bueno, 139 - Amambaí
Campo Grande | MS
CEP 7900-520
Fone: (67) 3358-3000

Disque-denúncia para municípios do interior
0800 647 5566

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208
Jardim Veraneio - Campo Grande | MS
CEP 79031-908
Fones: (67) 3316-1784 / 1837 e
0800 731 0087

*Por correspondência ou pessoalmente de segunda a sexta- feira, das 11 h às 17 h,
exceto feriados.*

DEFENSORIA PÚBLICA DE MATO GROSSO DO SUL

Rua Desembargador José Nunes da Cunha, Bloco IV
1.º Andar
Parque dos Poderes Gov. Pedro Pedrossian - Campo Grande | MS
Fone: (67) 3318-2500

copead@defensoria.ms.def.br

LEGISLAÇÕES E PENAS PREVISTAS

Lei 14.457/22: revolucionou o mercado de trabalho ao trazer obrigatoriedades e determinações para proteger a mulher e incentivá-la a permanecer trabalhando.

Lei 13.718/18: criada em 24 de setembro de 2018, tipifica os crimes de importunação sexual e divulgação da cena de estupro.

Artigo 216 - A do Código Penal: estabelece pena de um a dois anos de prisão pelo crime de Assédio Sexual.

Artigo 215 - A do Código Penal: estabelece pena de um a cinco anos de prisão para Importunação Sexual.

Lei 8.112/90: Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.

Lei 1.102/90: Estatuto do Servidor Público do Estado Mato Grosso do Sul.

Portaria “ P” AGRAER N° 006 de 26 de abril de 2022: institui o Código de Conduta, Ética e Integridade, no âmbito da Agraer.

TELEFONES ÚTEIS

Disque 100: Direitos Humanos

Disque 180: Atendimento para a Mulher

Disque 181: Disque Denúncia

Disque 190: Polícia Militar

Disque 192: SAMU

Disque 193: Corpo de Bombeiros

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio**: violência e sofrimento no ambiente de trabalho; assédio moral. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008.

FÓRUM DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO DE MS. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha Assédio Moral**. Mato Grosso do Sul.

MPT. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. **Assédio moral e sexual: previna-se!** Brasília, DF.

SINASEMPU. Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União. **Cartilha sobre assédio moral**. Brasília, DF.



SEMADESC
Secretaria de Estado
de Meio Ambiente,
Desenvolvimento, Ciência,
Tecnologia e Inovação



SEMADESC
Secretaria de Estado
de Meio Ambiente,
Desenvolvimento, Ciência,
Tecnologia e Inovação

