

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 Cabral • 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 Cabral  
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 preveni-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;

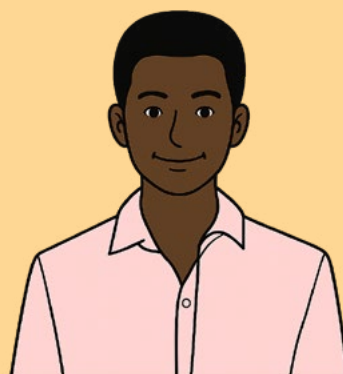
Licenças médicas frequentes;

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 conseqüentemente 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](http://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 Cíveis 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.

