

Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

RESPEITO

**É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

RESPEITO

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

RENAN FILHO

Ministro de Estado dos Transportes

GEORGE SANTORO

Secretário-Executivo

RONDINELLI MELO ALCÂNTARA FALCÃO

Corregedor

ROSANA DAHER VAN DER BROOKE

Ouvidora

Campanha de Prevenção
ao
Assédio Moral

**RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



MENSAGEM DO MINISTRO DOS TRANSPORTES

Dando continuidade às ações estabelecidas no Plano de Prevenção e Combate aos Assédios e à Discriminação no âmbito do Ministério dos Transportes, divulgamos a presente Cartilha, que reflete, não apenas uma necessidade, mas também o nosso firme compromisso com a dignidade e o respeito mútuo entre todos que fazem parte deste Ministério.

Qualquer forma de assédio ou discriminação não pode – nem deve – ser ignorada. Este tipo de má conduta fere a integridade psicológica e emocional dos indivíduos, deteriora o clima organizacional e compromete a eficiência e a eficácia dos nossos serviços. Por isso, a prevenção e o combate a essas práticas nocivas são de suma importância para nós.

Nosso objetivo é criar um ambiente onde todos se sintam seguros para trabalhar

e prosperar, livre de qualquer forma de discriminação ou abuso.

Assim, encorajo cada um de vocês a ler e refletir sobre o conteúdo desta cartilha. Que ela sirva como um lembrete constante de que o respeito e a empatia são valores fundamentais que devem guiar nossas interações diárias. Juntos, podemos construir um local de trabalho mais saudável e harmonioso, onde a excelência não é apenas esperada, mas alcançada através do respeito mútuo e da colaboração.

Agradeço a todos pelo empenho e dedicação a esta causa e conto com o apoio de cada um para que façamos desta política uma realidade viva em nosso dia a dia.

José Renan Vasconcelos Calheiros Filho,
Ministro de Estado dos Transportes



APRESENTAÇÃO

Trata-se de dever constitucional, tanto da Administração Pública quanto da iniciativa privada, zelar pela existência e manutenção das relações profissionais e dos ambientes de trabalho saudáveis, sempre prezando pelo respeito, a ética, a saúde física e mental dos trabalhadores.

O assédio moral é um problema coletivo que afeta a interação entre colegas de trabalho, desrespeita a dignidade e a integridade das pessoas, além de prejudicar a saúde e a produtividade no ambiente de trabalho.

O assunto é oportuno e embora seja bastante comentado, muitos ainda possuem dificuldades da compreensão adequada sobre o que constitui assédio moral.

A Controladoria-Geral da União (CGU) lançou o Guia Lilás, compilando os entendimentos construídos com o fim de trazer conceitos e exemplos do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal, fornecendo, inclusive, orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal.

Desse modo, em complemento, e com o propósito de promover a conscientização específica de todos os servidores, empregados, colaboradores e estagiários vinculados ao Ministério dos Transportes, esta cartilha traz orientações sobre o tema, a fim de facilitar a identificação, a prevenção, o combate e o tratamento dos atos de assédio moral.

Pessoas conscientes e informadas contribuem para tornar o ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e positivo.



OBJETIVO DA CAMPANHA

A **Campanha de Prevenção ao Assédio Moral** é de extrema importância para o Ministério dos Transportes, pois visa garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos. O assédio moral pode ter impactos negativos não apenas na saúde e bem-estar dos indivíduos, mas também na produtividade e eficiência das equipes.

Ao promover uma campanha de prevenção, o Ministério dos Transportes demonstra seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e seguro, onde o respeito mútuo é valorizado. Além disso, a conscientização sobre o assédio moral pode contribuir para a diminuição de casos e para a criação de mecanismos eficazes de denúncia e suporte às vítimas.

A campanha de prevenção ao assédio moral inclui a divulgação de informações sobre o que constitui assédio moral, os impactos negativos que pode causar, os canais de denúncia disponíveis e as medidas disciplinares aplicáveis. Também é importante promover a capacitação dos gestores, servidores, empregados, colaboradores e estagiários para identificar, prevenir e lidar com situações de assédio moral.

Além disso, a campanha incentiva a criação de uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na valorização da diversidade. Isso envolve a promoção de comportamentos éticos, a disseminação de práticas de comunicação não violenta e o estabelecimento de políticas claras contra o assédio moral.



ASSÉDIO MORAL

O que é ?

O assédio moral consiste na **violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva**. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o servidor, o empregado ou estagiário ou terceirizado, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, intimidatórias, agressivas e de menosprezo, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

É uma forma de violência que pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas) e indiretas



(propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

O assédio moral é caracterizado por condutas reiteradas e contínuas de um(a) agente público(a) que, excedendo os limites das suas funções, tem por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro(a) agente público(a), com danos em sua vida profissional.



Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

**RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

1 Assédio Vertical Descendente

Praticado por superiores hierárquicos em relação aos subordinados.



2 Assédio Vertical Ascendente

Praticado por subordinados em relação aos superiores hierárquicos.



3 Assédio horizontal

Praticado entre colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico.



4 Assédio Misto

Ocorre quando o indivíduo é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.



5 Assédio Organizacional, coletivo ou institucional

Caracteriza-se por processo contínuo de práticas abusivas como método de gestão organizacional visando o aumento imediato da produtividade, o controle ou a demonstração de poder.



ATENÇÃO! NEM TUDO É ASSÉDIO MORAL



Exemplos



O QUE É ASSÉDIO



Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros.

Agreir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.

Fazer comentários ofensivos sobre a aparência, habilidades ou características pessoais de um colega de trabalho.

Atribuição de tarefas impossíveis de serem realizadas ou que não condizem com as responsabilidades do cargo.



O QUE NÃO É ASSÉDIO

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.

Críticas construtivas, quando fornecidas de maneira objetiva e respeitosa, visando a melhoria do desempenho e não atacando a pessoa em nível pessoal.

Exigências profissionais para que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas.

Avaliação de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não cause situação vexatória à pessoa avaliada.

Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

**RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



ATENÇÃO! NEM TUDO É ASSÉDIO MORAL



Exemplos



O QUE É ASSÉDIO



Espalhar boatos maliciosos ou difamação sobre um colega de trabalho.

Isolamento social, excluindo deliberadamente um funcionário de atividades ou comunicações no ambiente de trabalho.

Exigir jornadas excessivas de trabalho ou fazer ameaças de demissão para forçar o cumprimento de metas inatingíveis.



O QUE NÃO É ASSÉDIO

Aumento do volume de trabalho:

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho.

A transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho por interesse da Administração.

Decisões de emprego, como promoções, transferências, quando baseadas em critérios legítimos e não discriminatórios.



Situações isoladas podem caracterizar eventual infração disciplinar, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente o(a) agente público(a).

Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL



Psicológicos



Depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, pensamentos suicidas, medo de estar no ambiente de trabalho junto com o assediador.

Físicos



Cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações de sono, aumento da pressão arterial, palpitações.

Sociais



Falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar.

Profissionais



Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.

Institucionais



Afastamento de servidores do trabalho, redução da produtividade, alterações

constantes na lotação, clima organizacional negativo, prejuízo da imagem institucional.



ASSÉDIO MORAL, O QUE FAZER?



A Vítima

- 1. Rompa o ciclo do silêncio!** Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental.
- 2. Reúna provas do assédio.** Anotar com detalhes todas as situações de assédio sofridas, com data, hora, local e listar os nomes dos que testemunharam os fatos.
- 3. Evite conversar e permanecer a sós com a pessoa assediadora.** Procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas.

Os Colegas

- 1. Oferecer apoio à vítima.** Seja solidário com seu colega, acolha e oriente a pessoa assediada a buscar os canais de denúncia.
- 2. Disponibilize-se como TESTEMUNHA.**



DENUNCIE

Qualquer pessoa pode denunciar, podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato. Comunique a situação por meio dos canais de denúncia indicados nesta cartilha.

DENUNCIE. Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à **Ouvidoria**.



Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

**RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



ACOLHIMENTO VÍTIMA E DENUNCIANTE



A ouvidoria é o **Canal ÚNICO** responsável por receber, analisar e encaminhar as denúncias de assédio no Ministério dos Transportes.



**NÃO SE CALE,
DENUNCIE!**

O silêncio é a arma do agressor. A Ouvidoria é responsável por garantir que as denúncias sejam enviadas às unidades de apuração do MT. A denúncia pode ser identificada ou anônima, de forma escrita ou verbal.

PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção, oferecendo apoio, assistência e garantia de confidencialidade do relato. Ouvidoria tem uma sala exclusiva para o recebimento de denúncias.



Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



CANAIS DE DENÚNCIAS ENTENDA COMO FUNCIONA



O processo de apuração do assédio moral é iniciado pela formalização da denúncia.

ESCOLHA UM DOS CANAIS DE ATENDIMENTO NO MT



Plataforma Fala.BR

O registro da denúncia por meio da Plataforma Fala.BR, disponível no endereço
<https://falabr.cgu.gov.br>



Presencial na Ouvidoria

A denúncia poderá ser feita presencialmente na Ouvidoria. Edifício Sede do MT - Térreo - Sala T2. Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas.



E-mail - ouvidoria@transportes.gov.br

TRATAMENTO DA DENÚNCIA



Ouvidoria

A Unidade de Ouvidoria realizará a análise prévia da denúncia, na qual verificará a existência de requisitos mínimos de autoria e materialidade que permitam o encaminhamento para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria.

ANÁLISE DA DENÚNCIA



Corregedoria

Após o recebimento da denúncia, a Corregedoria iniciará o processo de investigação, podendo fazer diligências, solicitar documentos, convocar testemunhas, realizar acareações.



FORMAS DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO



A prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho é fundamental para garantir um ambiente saudável e produtivo para todos. Algumas medidas que podem ser tomadas para prevenir o assédio moral no trabalho incluem:

- **Políticas claras sem favoritismo**, discriminação e preconceito;
- **Conscientização** por meio de treinamento e orientações;
- **Dispor de ouvidoria com as capacidades para acolher denúncias de maneira empática**, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;
- **Ambiente de trabalho saudável**;
- **Comunicação aberta e transparente** entre os funcionários e a administração; e
- **Apurar e punir os casos de assédio** devidamente confirmados.



Campanha de Prevenção
ao **Assédio Moral**

**RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



RESPEITO

REFERÊNCIAS

TST (2019) Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>

Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e sexual - Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf>

GUIA LILÁS (2023) Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf>



RESPEITO

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral

Elaboração:

Ieda Maria Lopes Moreira
Nayara Martins Pereira
Marli Raspante Tavares Lima

Revisão:

Rondinelli Melo Alcantara Falcão - Corregedor
Rosana Daher Van Der Broocke - Ouvidora

Apoio:

Rose Ieuda Freitas Damasceno
Elizia Hemily de Sousa Oliveira
André Luiz Rodrigues

Realização:

Corregedoria do Ministério dos Transportes
Ouvidoria do Ministério dos Transportes
Coordenação-Geral de Recursos Logísticos