



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

PORTARIA N. 134, DE 30 DE JULHO DE 2025

Aprova o Manual de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação do Crea-MS.

A PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DE MATO GROSSO DO SUL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos incisos I, III e XXX do artigo 94 do Regimento Interno, e;

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho (parágrafos 1º, inc. III; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal);

Considerando o Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

Considerando a Portaria MGI n.º 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações; Considerando que a prevenção do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito do Crea-MS visa a garantir um ambiente de trabalho saudável e uma cultura institucional pautada no respeito mútuo, contribuindo diretamente para uma gestão de excelência;

Considerando, a necessidade de implementar mecanismos que fortaleçam os vínculos sociais e profissionais no meio ambiente de trabalho, promovendo soluções pacificadoras para os problemas identificados;

Considerando a Portaria nº 219, de 6 de dezembro de 2024, que institui a Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Crea-MS;

Considerando a Portaria nº 054, de 21 de março de 2025, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação; e





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Considerando que a implementação da política ficará a cargo da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação, formada por empregados ocupantes de cargos de carreira do Crea-MS,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Manual de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação (vide Anexos I, II e III) do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Mato Grosso do Sul (Crea-MS).

Art. 2º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Art. 3º. Publique-se nos expedientes internos e no site do Crea-MS de modo a dar conhecimento amplo.

ENG. AGRIM. VÂNIA ABREU DE MELLO
PRESIDENTE





Documento assinado eletronicamente por **VANIA ABREU DE MELLO, Presidente**, em **30/07/2025**, às **16:57**, conforme horário oficial de Campo Grande, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [DECRETO Nº 10.543, DE 13 DE NOVEMBRO DE 2020](#)

Vistaram o processo

AMANDA CRISTINA IRIE no dia **30/07/2025** às **18:22**





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ANEXO I DA PORTARIA N. 134, DE 30 DE JULHO DE 2025
MANUAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E
DISCRIMINAÇÃO DO CREA-MS

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. INTRODUÇÃO	4
3. APLICABILIDADE	5
4. OBJETIVOS E PRINCÍPIOS NORTEADORES	5
5. CONCEITOS E FUNDAMENTOS	6
5.1. Assédio moral	6
5.2. O que diz a Lei	10
5.3. Atitudes que podem configurar o assédio moral	11
5.3.1. Deterioração proposital das condições de trabalho	12
5.3.2. Isolamento e recusa de comunicação	13
5.3.3. Atentado contra a dignidade	13
5.3.4. Violência verbal, física ou sexual	14
5.3.5. Comportamento sistemático	15
5.3.6. Desequilíbrio de poder	15
5.3.7. Intenção no assédio	15
5.3.8. O que não é assédio moral	15
5.3.9. Classificações	17
5.4. Assédio sexual	18
5.4.1. Atitudes que caracterizam o assédio sexual	18
5.5. Discriminação	19
5.5.1. As formas mais comuns de discriminação	20
5.6. Consequências do assédio moral, sexual e discriminação	21
5.6.1. Consequências para a instituição	21
5.6.2. Como prevenir por parte da instituição	21
6. REFERÊNCIAS	22





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

1- APRESENTAÇÃO

Este Manual é destinado a esclarecer e orientar as práticas de prevenção ao assédio e discriminação, bem como regulamentar os procedimentos a serem adotados na apuração de denúncias de assédio moral, sexual e discriminação de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Crea-MS. Tem como fundamentos centrais o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da eficiência e o direito à saúde e à segurança no trabalho, como estabelecidos nos parágrafos 1º, inc. III; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º, da Constituição Federal. A elaboração deste Manual se ancora, ainda, nos seguintes documentos:

- I- A Portaria nº 219, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2024, que constitui a Comissão de Prevenção ao Assédio e Discriminação, a qual deve implementar a Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Crea-MS, atuando no desenvolvimento de ações voltadas à prevenção e ao tratamento de queixa e/ou comunicação de assédio ou discriminação;
- II- A Portaria nº 054, de 21 de março de 2025, que institui a Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Crea-MS, na qual são estabelecidos os princípios, diretrizes e ações para a prevenção e tratamento dessas situações no âmbito da Instituição;

De forma que, este Manual resulta da necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o fortalecimento dos vínculos sociais e profissionais entre as pessoas no ambiente de trabalho, com soluções pacificadoras dos problemas nele verificados e de mecanismos que garantam um ambiente de trabalho saudável, com uma cultura organizacional fundada no respeito mútuo. Assim, constitui-se em instrumento que cumpre tanto o papel pedagógico de fornecer informações, conceitos, caracterizações e orientações acerca do assédio moral, sexual e discriminação, quanto o papel normativo, estabelecendo os procedimentos internos de apresentação de denúncia, apuração e condução dessas práticas no âmbito do Crea-MS.

2- INTRODUÇÃO

A Comissão de prevenção ao assédio e à discriminação fornece esse Manual para uso no âmbito do Crea-MS. Seu conteúdo é parte da construção de uma política interna de compromisso com a justiça, dignidade e respeito no trabalho, e de reprovação de qualquer forma de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. O Manual apresenta princípios e definições do que constitui assédio moral, sexual e discriminação e traz o **Regulamento de**





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Procedimentos para tratar denúncias de assédio ou discriminação em anexo.

3- APLICABILIDADE

Os procedimentos são aplicáveis a todas as pessoas que trabalham no Crea-MS, seja por contrato celetista, de estágio, menor aprendiz ou terceirizado, independentemente do tipo de sua nomeação ou contratação, reservadas suas especificidades.

4- OBJETIVOS E PRINCÍPIOS NORTEADORES

Este Manual visa colaborar para atingir os objetivos de:

- I- construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas;
- II- buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio;
- III- monitorar as atividades institucionais a fim de melhorar os ambientes de trabalho;
- IV- apurar e enfrentar a prática de assédio moral, sexual e de discriminação.

Por sua vez, os procedimentos aqui previstos têm por princípios norteadores:

Acessibilidade:	Devem estar ao alcance de qualquer pessoa que trabalhe no Crea-MS seja via contrato celetista, de estágio, menor aprendiz ou terceirizado.
Confidencialidade:	Devem assegurar o sigilo das informações e envolver o mínimo de pessoas a fim de preservar a proteção da vítima;
Objetividade:	Os procedimentos devem ser ágeis, sem se estender no tempo, para não causar maior tensão nas vítimas e resguardar sua imagem;
Respeito à dignidade:	As pessoas envolvidas nos procedimentos deverão ser tratadas com respeito e ter sua dignidade preservada;
Imunidade:	Em nenhum caso, as pessoas denunciantes e nem as testemunhas poderão receber represálias de qualquer natureza.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

5- CONCEITOS E FUNDAMENTOS

Incluem-se definições sobre assédio moral, sexual e discriminação com o propósito de se ter um alinhamento das ideias e práticas previstas no âmbito do Crea-MS.

5.1. Assédio moral

O assédio moral é um fenômeno psíquico-social e, considerado como uma violência psicológica, pode ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas.

Não há na legislação brasileira um conceito definido e positivado de assédio moral. Por isso, abordam-se no presente Manual conceitos de estudiosos e pesquisadores do assunto, ao mesmo tempo em que se sistematiza as condutas que podem caracterizar prática de assédio moral, tendo-se em mente que se trata de uma sistematização exemplificativa e que não pretende esgotar todas as possibilidades de situações de existência de sua prática.

Entre os pesquisadores do tema também inexistiu um consenso sobre a definição exata do que é o assédio moral no trabalho, dada a complexidade do fenômeno. Na perspectiva de Soboll (2008), as principais diferenças sobre os conceitos de assédio moral se dão pela forma como as pesquisas sobre o tema são conduzidas e a influência da área de conhecimento em que se realiza a pesquisa. O conhecimento e a cultura dos pesquisadores também acabam por contribuir com a diversidade de conceitos, especialmente por se tratar de um campo que ainda está em construção (Rodriguez, 2013). Entretanto, um largo estudo bibliográfico realizado por Bradaschia (2007) apontou que, dentre as variadas conceitualizações, é possível elucidar um consenso acadêmico na literatura que envolve um tratamento desleal por um ou mais indivíduos dentro do ambiente de trabalho, bem como a repetição deste ato.

O assédio moral é um 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. Essa conduta negativa pode vir de colegas de trabalho, superiores ou até mesmo subordinados, e é direcionada a uma pessoa específica ou grupo, causando-lhes danos psicológicos e emocionais.

Os atos podem variar desde comentários depreciativos e ofensivos até a





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

exclusão social, passando por críticas constantes e desproporcionais ao desempenho profissional da(s) vítima(s). Boatos e rumores também são comuns nesse contexto e são disseminados para manchar a reputação da pessoa e minar sua imagem junto aos demais colegas.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho são graves e impactam significativamente o bem-estar da(s) vítima(s). A autoestima é abalada, o estresse e a ansiedade podem aumentar, e problemas de saúde mental, como a depressão, podem surgir. Além disso, a produtividade e a motivação no trabalho são prejudicadas, o que pode levar ao afastamento do indivíduo ou à redução de seu desempenho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em seu Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação (2019), destaca que um dos mais difundidos conceitos de assédio moral foi cunhado pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen. Para a autora, a expressão “assédio moral” remete diretamente à ideia de perseguição ao estado de espírito da vítima, com um efeito desmoralizador, atuando de forma contrária aos valores pelos quais se devem pautar o comportamento em sociedade e as relações humanas.

A partir disso, Hirigoyen (2002) definiu assédio moral como sendo toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Posteriormente, a autora passa a considerar que para configurar assédio moral deve existir também a repetição e sistematização da conduta abusiva (2008). Todavia, julga que mesmo de forma isolada a conduta pode gerar danos a vítima.

Rodolfo Pamplona Filho (2002) apresenta definição que dialoga com a desta autora, considerando o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Nessas definições clássicas, a intencionalidade aparece como um critério definidor, o que ocorre também em outras definições, seja a intenção de excluir do trabalho, de levar a pedir demissão entre outras. No entanto, este também não é um critério consensual. Para Einarsen e Mikkelsen (2003), a intencionalidade pode ou não estar presente, ou seja, a pessoa pode sentir-se assediada mesmo quando quem assedia não tem intenção de fazê-lo. Por sua vez, Rayner, Hoel e Cooper (2002) e Glina e Soboll (2012) ressaltam que a intencionalidade,





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

como tal, não pode ser considerada como um elemento essencial para a identificação do assédio moral, visto que pode existir ou não, e há dificuldade na sua comprovação.

Em recente revisão da literatura sobre o tema, Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020) alertam que o desenvolvimento das pesquisas e estudos acadêmicos vem apontando que o assédio moral no trabalho requer a ampliação de sua apreensão e demanda análises interdisciplinares, que considerem desde o contexto econômico e político até o contexto organizacional e do trabalho, sem deixar de destacar, evidentemente, a singularidade de seus protagonistas. Os autores sugerem que, para avançar na compreensão do assédio moral e suas 9 repercussões, é preciso superar a ideia de que se trata de um problema individual que encontra uma única “vítima” ou um “culpado” para sua ocorrência. Pelo contrário, torna-se necessário compreendê-lo como um problema amplo e que envolve fatores de ordem econômica, organizacional, cultural e de saúde pública.

Em reflexão semelhante, Vieira, Lima e Lima (2012) ressaltam os perigos de se cair em vieses comuns nas discussões em torno do problema do assédio moral, que o simplificam, ou seja, quando apenas um fator é tomado como explicativo em detrimento de outros que também fazem parte desse complexo problema.

Quanto aos impactos do assédio moral no trabalho, os autores apontam grande diversidade de prejuízos, tanto individuais quanto sociais, pois atingem a vítima em todos os domínios de sua vida, inclusive sua família e relações sociais e também reverberam nas organizações, no governo e na sociedade em geral. Os efeitos que transcendem o domínio pessoal afetam negativamente a eficiência e a integridade da organização (Fahie, 2014). São exemplos dos prejuízos para as organizações as ausências dos trabalhadores, os custos com substituições e treinamento, a precarização do trabalho e a redução da motivação e da satisfação dos funcionários (Soares & Villela, 2012). Essas consequências demonstram a necessidade de tratar do assédio moral no trabalho como um problema abrangente e também coletivo.

De acordo com Valadão Júnior e Mendonça (2015), que realizaram pesquisa sobre sentenças/processos procedentes verificados na Justiça do Trabalho, existem divergências quanto à sua duração, fases, táticas e reação das vítimas. No entanto, os autores observam que o consenso está posto sobre a longevidade do sofrimento, ou seja, não há caracterização de assédio moral em agressões pontuais. Assim, ressaltam que é fundamental conhecer o desenvolvimento do caso, visto que há uma progressão ao longo de sua ocorrência. O assédio moral ocorre em diferentes fases, as quais, de maneira sequenciada, vão se agravando. Nos casos que integraram a pesquisa, o processo do assédio moral seguiu as fases elencadas por





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Leymann (1996), sendo que a primeira fase refere-se a ataques e/ou mesquinhas que não caracterizam propriamente o assédio, no entanto, com a continuação dos atos negativos, esses passam a um segundo estágio, que já configura o assédio moral. A terceira fase representa a intervenção da área de gestão de pessoas da organização e, caso isso não ocorra de maneira eficaz, o processo poderá se desenrolar até a quarta fase, da exclusão da vítima do mercado de trabalho.

Os autores observaram, no entanto, que nem todas as pessoas agressoras mostraram ter esse conhecimento, alegando, equivocadamente, que o assédio pode ser um fenômeno “relâmpago”, e o conflito precisa ser resolvido. Por isso a tendência, na hipótese da falta de acordo, foi de que uma das partes deixasse a organização.

De acordo com o MPT (2019), grande parte da doutrina considera que o assédio moral, em regra, manifesta-se por condutas abusivas de quem detém o poder diretivo, ou cargos de comando. O comportamento de quem assedia ultrapassa os limites do poder diretivo e atinge os direitos fundamentais do empregado, violando o dever de boa-fé, principalmente a observância aos limites da função social do contrato e aos bons costumes. No entanto, Adriane Reis de Araújo (2012) observa que o poder pode se manifestar nas mais distintas direções, não sendo definido exclusivamente segundo o que estabelece a hierarquia burocrática – assim, entende ser possível a manifestação por um subordinado hierárquico contra seu superior, ainda que raramente, diante dos mecanismos de controle da sociedade contemporânea.

Nesse sentido, para Araújo (2012), Pereira (2009) e Pamplona Filho (2006) o assédio moral pode se apresentar em quatro modalidades:

- **vertical descendente:** quando é praticado por um trabalhador hierarquicamente superior contra um subordinado;
- **vertical ascendente:** quando praticado pelo trabalhador contra seu superior;
- **horizontal:** quando ocorre entre trabalhadores de mesma posição hierárquica;
- **misto ou transversal:** quando são vários os agentes, com diferentes posições hierárquicas, que praticam o assédio moral.

Em pesquisa realizada por Hirigoyen (2011) acerca da incidência de cada tipo de assédio, foi constatado que o assédio moral vertical descendente é o mais frequente, se configurando em 59% dos casos estudados, sendo que em 29% dos casos, o assédio se





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

caracterizou como misto, incluindo chefia e colegas. O assédio moral horizontal, por sua vez, foi constatado em 12% dos casos, enquanto 1% dos casos correspondeu ao assédio moral vertical ascendente.

A forma mais comum do assédio acontece em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho. Embora a situação mais comum seja a de o assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada. Nesse sentido, cabe destacar que, muitas vezes, o assédio moral vindo do superior em relação a um trabalhador pode acarretar mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado, com a finalidade de proteger seu próprio cargo, muitas vezes reproduzindo as condutas do agressor. Passa a haver, assim, uma rede de silêncio e tolerância às condutas arbitrárias, bem como a ausência de solidariedade para com o trabalhador que está exposto ao assédio moral.

Algumas características específicas da Administração Pública (estrutura linear/hierárquica, burocracia excessiva) a tornam mais propícia ao assédio moral e, portanto, especialmente preocupante, pois afetam negativamente o desempenho dos empregados e o funcionamento adequado dos serviços públicos. Além disso, a prática viola os princípios éticos e os direitos fundamentais dos empregados.

5.2 O que diz a Lei

Para o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a Constituição Federal traz a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, X, e 6º.

O Código Civil estipula que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

5.3 Atitudes que podem configurar o assédio moral

A primeira lei estadual que dispôs sobre a prevenção e combate ao assédio moral no âmbito da Administração Pública a ser aprovada no Brasil foi a Lei nº 3.921 de 23 de agosto de 2002, no Estado do Rio de Janeiro. Desde então, diversos outros Estados tem estabelecido legislação específica para coibir a prática do assédio moral na administração pública direta e indireta. De modo geral, as leis estaduais tem convergido em caracterizar o assédio moral nas relações funcionais e escalões hierárquicos, pelas seguintes circunstâncias:

- I- determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa em condições e prazos inexecutáveis, salvo nos casos de comum acordo e readaptações;
- II- designar para funções triviais, o exercente de funções técnicas, especializadas ou aquelas para as quais, de qualquer forma, sejam exigidos treinamento e conhecimento específicos;
- III- apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Podem ser também considerados como assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

- I- em desprezo, ignorância ou humilhação ao empregado que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros empregados, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros;
- II- na privação de informações ou treinamentos que sejam necessários ao desempenho das suas funções ou úteis à sua vida funcional;
- III- na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas, ou subestimar esforços, que atinjam a dignidade do empregado;
- IV- na exposição do empregado a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- V- em limitação do direito à livre manifestação de ideias e opiniões no ambiente de trabalho, desde que relacionadas às atividades, processos ou temas profissionais, excluindo-se opiniões de cunho pessoal, político, religioso ou





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

alheias ao contexto laboral ;

- VI- em valer-se do cargo para induzir o empregado a relações pessoais involuntárias ou persuadi-lo a praticar atos ilegais ou deixar de praticar ato determinado em lei;
- VII- isolar intencionalmente o empregado, deixando de incluí-lo em reuniões, decisões, tarefas ou na comunicação do trabalho, como forma de punição, retaliação ou desvalorização profissional;
- VIII- no desrespeito da limitação individual de empregado, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;
- IX- na preterição do empregado, em quaisquer escolhas, em razão de deficiência física, raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica.

Situações hostis que caracterizam o assédio moral são também classificadas por Hirigoyen (2006) em quatro categorias, da mais difícil de identificar ou sutil, até a que é mais evidente. Vejamos as categorias e alguns exemplos que podem ocorrer na forma descendente, ascendente, horizontal ou mista:

5.3.1 Deterioração proposital das condições de trabalho

- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quais quer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
- Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir a pessoa ao erro;
- Atribuir demandas contraditórias;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
do seu trabalho;

- Vigiar excessivamente apenas o empregado assediado;
- Retirar a autonomia da pessoa;
- Hostilizar sistematicamente o superior hierárquico por meio de insubordinações, desrespeito, sabotagens no trabalho, não observação das ordens passadas pelo superior, extravio de arquivos e correspondências, deboches, entre outros, com intenção de prejudicar o superior ou a unidade organizacional.

5.3.2 Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indiretas;
- Isolar fisicamente ou virtualmente a pessoa no ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe e
- Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.

5.3.3 Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada.
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstram desprezo para com a pessoa (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos);
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o funcionário permanece no banheiro;





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

- Desconsiderar ou ironizar opiniões da pessoa no contexto Laboral;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Tecer comentários maldosos ou críticas sobre a vida particular da pessoa em público ou virtualmente;
- Zombar de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- Zombar de suas origens ou nacionalidade;
- Implicar com suas crenças religiosas, convicções políticas ou filosóficas; e
- Ofender a pessoa com termos obscenos, degradantes e depreciativas ferindo sua dignidade.

5.3.4 Violência verbal, física ou sexual

- Ameaçar de violência física;
- Falar com a pessoa aos gritos;
- Enviar mensagens por e-mail ou aplicativos de mensagens instantâneas, ou de reuniões, desrespeitosas, inadequadas, não relacionadas com o exercício das atividades profissionais;
- Segui-la na rua, espioná-la diante do domicílio;
- Abordar ou agredir sexualmente (gestos ou propostas);
- Não levar em conta seus problemas de saúde ou diferença de idade;
- Ameaçar constantemente, amedrontando-a quanto à perda do emprego ou mudança de unidade;
- Utilizar adjetivos pejorativos para desqualificar a pessoa;
- Agredir fisicamente, mesmo que de leve (empurrar, fechar a porta na cara, por exemplo);
- Realizar a escuta de ligações telefônicas e
- Desmoralizar a pessoa publicamente ou virtualmente, das mais variadas formas.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

5.3.5 Comportamento Sistemático

Para haver assédio moral é necessário que as condutas negativas sejam repetitivas. Um ato isolado não é considerado assédio moral, embora possa haver exceção, quando o comportamento é tão severo que leva a vítima ao estado permanente de medo, por exemplo, no caso de violência ou ameaça física. A frequência de exposição aos atos negativos pode ser diária, semanal, mensal ou ocasionalmente. Contudo, quanto maior a frequência maior a gravidade do assédio. Cada agressão isoladamente pode não ter tanta gravidade, mas as micro violências repetidas e frequentes causam sérios danos, minando a resistência psicológica e física da pessoa assediada.

5.3.6 Desequilíbrio de poder

Para ser vítima de assédio moral, a pessoa precisa estar em condição de inferioridade ou incapacidade de defesa. No assédio há um desequilíbrio de poder. O poder pode ser tanto de ordem formal, referindo-se à posição hierárquica na organização, como informal, relacionado aos contatos pessoais, influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, etc. No assédio, o poder pessoal da vítima vai sendo gradualmente reduzido ou minado, de forma a limitar sua capacidade de defesa. Pelo mau uso do poder, a pessoa agressora busca obter aquilo que quer, induzindo a pessoa assediada a abandonar o lugar de trabalho.

5.3.7 Intenção no assédio

Nem sempre o assédio é intencional. Os atos podem causar efeitos negativos, mesmo quando quem assedia afirma não ter desejado fazê-lo. Nesse caso, a pessoa agressora pratica o assédio, embora ignore a extensão dos efeitos provocados pelo seu comportamento. Convergingo a esse entendimento, de acordo com Thome (2007), a intencionalidade deverá ser considerada de forma a abranger não só a forma dolosa de assédio, mas levando-se em consideração a existência ou não de dano ao trabalhador. Tal método de abordagem é denominado “intencionalidade implícita”, já que, dolosa ou culposamente, a vítima sofrerá o mesmo impacto danoso.

5.3.8 O que não é assédio moral

Algumas situações podem ser confundidas com o assédio moral, mas não se configuram como tal. A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o empregado **é a frequência**, ou seja, para haver assédio moral **é necessário que os comportamentos da pessoa assediadora sejam sistemáticos**. Um **comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral**.

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao empregado. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. . Entretanto, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo sistemático e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade da pessoa.

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral.

Situações que não caracterizam assedio moral:

- **Exercício de poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos - -**
Exigir o cumprimento de metas e que o trabalho seja feito com eficiência não é assédio moral. Toda atividade traz certa imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o comportamento profissional. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral;
- **Atos isolados, conflitos, discussões, um grito ou mesmo um xingamento eventual;**
- **Exigência de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de picos de trabalho -** É esperado que haja períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, sempre dentro da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- **Uso de mecanismos de controle –** A tecnologia tem sido amplamente



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

utilizada para monitoramento e controle. O exemplo mais comum é o ponto eletrônico. Tais ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos funcionários.

- **Más condições de trabalho** - A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, excetuando-se quando forem direcionadas uma única pessoa;
- **Mudanças ou transferência de função, desde que não tenham caráter punitivo ou configurem perseguição e seja realizado de forma transparente;**

5.3.9 Classificações

- **Assédio moral interpessoal:** que ocorre em razão da conduta de uma ou mais pessoas, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- **Assédio moral organizacional:** ocorre quando a própria organização permite ou tolera atos de assédio, com o propósito de atingir os trabalhadores por meio de estratégias organizacionais de constrangimento com o objetivo de melhorar a produtividade e reforçar o controle. Nesse sentido, o termo organizacional associado ao assédio moral tem o propósito de destacar que esse tipo de prática se estrutura a partir das estratégias de gestão e de divisão do trabalho, ou seja depende principalmente da maneira como o trabalho está organizado.

Para diferenciar o assédio moral individual do assédio moral organizacional, Bruno Farah (2016) explica que eles estão em níveis diferentes: no assédio moral individual há pessoalidade com uma determinação do alvo, tendo por objetivo excluir, prejudicar e levar a vítima a cometer erros e ao desequilíbrio emocional; no assédio moral organizacional os alvos são coletivos e, portanto, indefinidos, não havendo a natureza pessoalizada como no assédio moral individual. O objetivo principal do assédio moral organizacional relaciona-se ao aumento da produtividade, controle e/ou eficiência institucional.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

5.4 Assédio sexual

O assédio sexual é uma conduta indesejada de natureza sexual, manifestada de forma verbal, não verbal ou física, que ocorre com frequência ou de maneira sistematizada, tendo como objetivo constranger, intimidar, humilhar ou ofender a vítima. Geralmente, o assédio sexual é praticado por alguém que possui poder, autoridade ou influência sobre a pessoa assediada, como um superior hierárquico, colega de trabalho, cliente ou qualquer outra pessoa em posição de vantagem.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Assédio sexual é, portanto, uma ação ofensiva que atenta contra a disponibilidade sexual da pessoa, afrontando-lhe a liberdade sexual, isto é, o direito de dispor do próprio corpo, ou de não ser forçada a praticar ato sexual indesejado. Tal ação constitui-se em uma ofensa à honra e à dignidade sexual, entendida como sentimento da dignidade pessoal e como direito de conceber, definir e exercer, respeitados os limites da moralidade pública, a atividade sexual. No caso do assédio sexual laboral, é atingida diretamente a dignidade das relações de trabalho, que tem a condição de bem jurídico protegido, enquanto garantia da liberdade, da igualdade, da autodeterminação e do direito a não discriminação no exercício do trabalho.

Cumprе destacar que, para configurar assédio sexual, a abordagem de quem assedia deve ser considerada inoportuna e indesejada, não se confundindo assédio sexual com o simples flerte ou paquera. Ademais, diferentemente do assédio moral, para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual.

5.4.1 Atitudes que caracterizam o assédio sexual

- **Assédio sexual por intimidação:** caracterizado por incitações sexuais que podem prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho.
- **Assédio sexual ambiental:** consiste na possibilidade de qualquer pessoa assediar outra, no ambiente de trabalho, independentemente de qualquer hierarquia ou ascendência. Tal modalidade de assédio não configura crime, mas pode ser punida nas esferas administrativa, civil e trabalhista.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

- **Assédio sexual por chantagem ou laboral:** pressupõe o abuso de autoridade, consubstanciado na exigência feita por superior na hierarquia, ou alguém que exerça poder sobre a pessoa assediada, de prestações de favores sexuais, sob ameaças de perda do emprego, ou de concessões de benefícios, que resultem por produzir prejuízos à vítima, seja de natureza material ou moral.

O assédio sexual por chantagem é uma forma de abuso de poder no trabalho, uma vez que quem assedia ocupa uma posição superior na hierarquia e não aceita receber uma resposta negativa da pessoa assediada. Importante ressaltar que essa forma de assédio sexual, exercida por superior na hierarquia configura crime.

Independentemente de ser superior na hierarquia ou colega, essas as condutas podem ocorrer de maneira clara ou sutil, por meio de comunicações escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças. Deve-se salientar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada.

O assédio sexual atinge mais frequentemente as mulheres, sendo que sofrem pressões, na maioria das vezes, de homens que se encontram na posição de superior hierárquico. Porém, os homens também podem sofrer assédio sexual, embora seja menos comum.

Toda pessoa tem o direito de não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.

O assédio sexual configura crime quando presentes os requisitos do art. 216- A, caput, do Código Penal, o qual dispõe: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

5.5 Discriminação

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

campo da vida pública ou privada.

A conduta discriminatória é vedada pela Constituição Federal brasileira, que, em seu art. 5º, caput, estabelece serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, CF/1988). Deve-se esclarecer que há condutas discriminatórias que poderão configurar abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

5.5.1 A formas mais comuns de discriminação:

As discriminações podem ocorrer de diversas formas, mas, a título exemplificativo, podem-se listar as seguintes situações:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça, idade ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política, e no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV ou LER/Dort;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

5.6 Consequências do assédio moral, sexual e discriminação

Por ser uma experiência subjetiva, as consequências do assédio são amplas e podem variar com as características de cada pessoa, de acordo com o grau, com as circunstâncias, entre outros fatores. As consequências podem ser:

- **Psicológicas:** Depressão, transtorno de ansiedade, de personalidade e de pânico; tristeza, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, pensamentos suicidas, medo;
- **Físicas:** Cansaço exagerado, distúrbios alimentares, insônia, alterações de sono, aumento da pressão arterial;
- **Sociais:** Dificuldade familiar e degradação do ambiente familiar;
- **Profissionais:** Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades e intolerância.

5.6.1 Consequências para a Instituição

- Afastamento de empregados do trabalho, evasão, absenteísmo;
- Redução da produtividade e do alcance de metas;
- Alterações constantes na lotação ou posto de trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade.

5.6.2 Como Prevenir por parte da Instituição:

- Elaboração de campanhas sobre o assédio, de forma a esclarecer o corpo funcional sobre o que caracteriza o assédio, e formas de responsabilização;
- Divulgação de Manual de Boas Práticas;
- Inclusão no Código de Ética de medidas de prevenção ao assédio;
- Estabelecimento e divulgação do canal de denúncias para situações de assédio;





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

- Apuração e encaminhamento adequado das denúncias recebidas;
- Apuração como falta funcional de atos dos assediadores.

6- REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. R. O assédio moral organizacional. São Paulo: LTR, 2012.
- BARRETO, M. M. S. Uma jornada de humilhações. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BRADASCHIA, C. A. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 230 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- CEARÁ, Secretaria do Planejamento e Gestão do ESTADO. Manual de Prevenção e Combate ao assédio Moral na administração Pública da Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará – 1ª Edição – 2009.
- CASSIANO, C. M. M. Consequências jurídicas do assédio moral ascendente no ambiente de trabalho: relação empregado-empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2012.
- COUTINHO, M. L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades, S.D. EINARSEN, S.; MIKKELSEN, E. G. Individual effects of exposure to bullying at work. In:
- EINARSEN, S. et al. Bullying and emotional abuse in the workplace. London: Taylor and Francis, 2003.
- FAHIE, D. Doing sensitive research sensitively: ethical and methodological issues in researching workplace bullying. International Journal of Qualitative Methods, 13, 19-36. 2014.
- FARAH, B. L. Assédio Moral e Organizacional. Novas Modulações do Sofrimento, São Paulo: LTR, 2016.
- GLINA, D. M. R., & SOBOLL, L. A. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. Revista brasileira de saúde ocupacional, 37(126), 269-283, 2012.
- GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Publicações Brasileiras. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 13, n. 1, p. 1-18, 2020.

GUEDES, M. N. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. Mal-estar no trabalho – redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2008.

LIMA FILHO, F.C. O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador. São Paulo: LTR, 2009.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184. 1996.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho, Brasília: MPF, 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT. Manual sobre a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, Brasília: MPT, 2019

MORAIS, A. O.; NASCIMENTO, G. A F. O assédio moral organizacional na era da conexão permanente, 2019.

MUÇOUÇA, R. A. O. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. São Paulo: LTR, 2011.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C111: discriminação em matéria de emprego e ocupação. Brasília: OIT, 1958.

PAMPLONA FILHO, R. O dano moral na relação de emprego. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2002.

PACHECO, M. G. (2007). O Assédio Moral no Trabalho: O Elo Mais Fraco. Coimbra: Edições Almedina.

PAMPLONA FILHO, R. Noções Conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista LTR, v. 70. n. 9, p. 1079-1089, set. 2006.

PARREIRA, A. Assédio moral: um manual de sobrevivência (2a ed.). Campinas: Russell Editores, 2010.

PEREIRA, R.G. Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho, Coimbra: Coimbra Editora, 2009.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

RAYNER, C.; HOEL, H.; COOPER, C. L. Workplace bullying. London: Taylor and Francis, 2002.

RIO DE JANEIRO. LEI Nº 3.921, Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário do estado do rio de janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. 23 de agosto de 2002

RODRIGUES, M. As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo. 270 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.

SANTA CATARINA. Secretaria de Estado da Administração. Diretoria de Saúde do Servidor. Assédio moral no serviço público: manual de diretrizes e procedimentos/Secretaria de Estado da Administração. — Florianópolis: Secretaria de Estado da Administração, 2010.

SANTOS, C. M. P. G. As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional Virtual. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2019.

SENADO FEDERAL. Cartilha assédio moral e sexual. Brasília, Senado Federa, 2011.

SOARES, F. C. e DUARTE, B. H. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. Fórum Trabalhista– RFT, p. 21-47, 2014.

SOBOLL, L. A. P. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008

SOBOLL, L. A. P; GOSDAL, T. C. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: LTR, 2009.

STADLER, D. F. Assédio Moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTR, 2008.

THOME, C. F. O assédio moral nas relações de emprego. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 31, p.209-228, 2007.

VALADÃO JÚNIOR, V. M; MENDONÇA, J. M. B. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. Cadernos Ebape.br, v. 13, n. 1, p. 19-39, 2015.

VIEIRA, C.E.C; LIMA, F.P.A; LIMA, M.E.A. E se o assédio não fosse moral? perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 37, n. 126, p. 256- 268, Dec. 201;

Manual de prevenção e enfrentamento ao seedio moral, sexual e discriminação do Confea,2020.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Manual de prevenção e enfrentamento ao seedio moral, sexual e discriminação da Mutua, 2023.

MUTUA. Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação. Brasília, 3ª Edição, 2024

Crea-SP. Cartilha de Orientação para Combate aos Assédios Moral e Sexual e à Discriminação. São Paulo, 2025;

Crea-SC. Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Florianópolis, 2024.

Incluído no processo n. P2025/038330-0 por VANESSA BRITO BARBOSA em 30/07/2025 às 14:30:54





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ANEXO II DA PORTARIA 134, DE 30 DE JULHO DE 2025
REGULAMENTO DE PROCEDIMENTOS PARA TRATAR QUEIXA E/OU COMUNICAÇÃO DE
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

CAPÍTULO I

DOS DEVERES, RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE
PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Seção I – Dos deveres e responsabilidades de quem integra a Comissão

Art. 1º São deveres e responsabilidades de todos os membros que integram a Comissão:

- I- Recusar-se a participar se houver conflito de interesses;
- II- Agir com imparcialidade;
- III- Oferecer a ambas as partes, pessoa denunciante e denunciada, apoio e orientação adequados;
- IV- Cumprir os procedimentos e prazos previstos para o processo de queixa e/ou comunicação de assédio e discriminação;
- V- Elaborar relatórios técnicos;
- VI- Primar pelo estabelecimento da confiança do denunciante em relação ao recebimento e tratamento de sua queixa e/ou comunicação de assédio e discriminação pelos membros;
- VII- Fazer recomendações à Gerência Administrativa para:
 - a) Treinamentos pertinentes à prevenção do assédio moral e resolução de conflitos no ambiente de trabalho;
 - b) Separação da pessoa denunciante e da denunciada;
 - c) Transferências de unidade, se for o caso;
 - d) Afastamento ou não do autor ou vítima do ambiente sob suspeita de prática de assédio ou discriminação;
 - e) Acompanhamento ou não do autor da denúncia pela medicina do trabalho;
 - f) Mudanças na organização do trabalho;





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

- g) Melhorias nas condições de trabalho;
- h) Análise de qualificação e funções; e
- i) Aperfeiçoamento de práticas de gestão de pessoas.

VIII- Propor, planejar e participar de ações periódicas de divulgação de práticas de prevenção e combate ao assédio, abrangendo elaboração e distribuição de cartazes, videos, entre outros, tanto por meio físico quanto digital;

IX- Elaboração e distribuição periódicas da cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação;

X- Encaminhar relatório periódico para a Presidência, constando número de queixa e/ou comunicação de assédio e discriminação apresentadas, tempo transcorrido entre o recebimento da queixa e/ou comunicação e a apresentação do Parecer final, resumo dos resultados alcançados, observações e recomendações gerais da Comissão;

XI- Manter documentação do processo em lugar apropriado; e

XII- Manter rigorosamente a confidencialidade das queixas e/ou comunicações recebidas e de todos os atos e documentos constantes do procedimento apuratório;

Parágrafo único: o caráter confidencial durante todo o processo obedece à necessidade de proteger as partes envolvidas. Após o esclarecimento dos fatos, a comunicação do Relatório Conclusivo aos envolvidos e a Presidência.

Seção II – Das atribuições de quem preside a Comissão

Art. 2º São atribuições de quem preside a Comissão:

- I- Representar a Comissão perante as instâncias administrativas;
- II- Convocar e presidir as reuniões ordinárias e extraordinárias, fixando datas e horários;
- III- Propor a pauta das reuniões;
- IV- Coordenar as reuniões;
- V- Distribuir e acompanhar, juntamente com os demais membros, os trabalhos dos componentes da Comissão: recebimento de queixa e/ou comunicação, entrevistas, investigação, preparação de relatório, entre outros;
- VI- Encaminhar relatórios e recomendações à Presidência (PRD);



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

VII- Providenciar e impulsionar todos os atos necessários para a instrução e encerramento do procedimento apuratório; e

VIII- Acompanhar o desempenho das atividades da Comissão, tomando as necessárias providências.

Parágrafo único. Na ausência da pessoa que coordena como titular, as atribuições elencadas caberão aos demais membros.

CAPÍTULO II

DO PROCEDIMENTO APURATÓRIO EM CASO DA QUEIXA E/OU COMUNICAÇÃO DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Seção I – Da Apresentação da queixa e/ou comunicação

Art. 3º A Queixa e/ou Comunicação de Assédio e Discriminação poderá ser apresentada por:

I- Qualquer empregado, terceirizado ou estagiário que sinta que está sendo vítima de assédio moral, sexual ou discriminação no seu ambiente de trabalho; ou

II- Qualquer pessoa que esteja testemunhando o assédio moral, sexual e discriminação no local de trabalho; ou

III- A pessoa denunciante deverá apresentar documentos que comprovem a queixa e/ou comunicação para que sejam copiados e anexados ao Formulário de Recebimento da queixa e/ou comunicação, caso os possua.

§ 1º A Pessoa deverá realizar sua Queixa e/ou Comunicação de Assédio e Discriminação pelo Canal de Denúncia <https://creams.org.br/canal-de-denuncia-ao-assedio-e-a-discriminacao/> ou por escrito através do email cpadi@creams.org.br.

§ 2º Pessoas que não estejam familiarizadas com a ferramenta virtual nos canais acima disponibilizados, poderão formalizar a queixa ou comunicação a qualquer integrante da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação.

§3º Apesar de garantir o sigilo nas denúncias de assédio e discriminação, o Canal de Denúncias previsto no §1º do artigo 3º também aceita denúncias anônimas.

Seção II – Do Recebimento da Queixa e/ou Comunicação de Assédio e Discriminação

Art. 4º Mediante apresentação da Queixa e/ou Comunicação de Assédio e Discriminação, a



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Comissão deverá observar os seguintes aspectos:

I- Caberá a qualquer membro da Comissão receber a queixa e/ou comunicação e comunicar aos demais membros, a presidente da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação agendará, de imediato, reunião com os demais integrantes para discutir os procedimentos e ações para o tratamento da questão, assegurada a confidencialidade do procedimento;

II- A pessoa denunciante será entrevistada por ao menos dois membros da Comissão, afim de levantar informações, consubstanciando-as nas informações da queixa e/ou comunicação.

III- Na hipótese de suspeição ou impedimento de membro da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação, declarada ou arguida pelos envolvidos, este poderá ser afastado do caso, após deliberação da maioria dos membros.

IV- A informação constante na queixa e/ou comunicação deverá ser o mais precisa possível, contendo nome da pessoa denunciante e denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio ou discriminação, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas, entre outras;

V- No caso de uma queixa e/ou comunicação comum a diversas pessoas denunciante, será preenchido apenas um Formulário de Recebimento da queixa e/ou comunicação, podendo ser realizada uma entrevista coletiva.

VI- A finalização da entrevista, com o preenchimento e assinatura do Formulário de Recebimento da queixa e/ou comunicação, constitui o ato de formalização da denúncia;

VII- Quando uma pessoa apresentar queixa e/ou comunicação contra pessoas diversas, serão abertos procedimentos para tantos quantas forem as pessoas denunciadas;

VIII- As denúncias anônimas relativas a assédio e discriminação, embora protegidas por sigilo, tendem a apresentar maior dificuldade de apuração, uma vez que, em geral, contêm informações limitadas e não possibilitam o contato com o denunciante para esclarecimentos adicionais. Essa limitação pode comprometer a efetividade da investigação e a adoção de medidas corretivas.

Seção III - Do Procedimento de Instrução

Art. 5º Após a formalização do recebimento da queixa e/ou comunicação, a presidente da Comissão deverá convocar reunião, em até 10 (dez) dias úteis, para discussão e distribuição das





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

atividades relativas ao estudo do caso, bem como para a instrução do processo.

Art. 6º Os trabalhos de instrução constituir-se-ão em:

- I- Ouvir as partes envolvidas e testemunhas, realizando entrevistas em local que as preserve;
- II- Oferecer suporte em saúde e psicologia ou por equipe multidisciplinar, caso seja do interesse da pessoa denunciante.
- III- Obter informações e esclarecer os fatos, podendo solicitar documentos e informações necessárias para a sua apuração;
- IV- Realizar diligências necessárias para o esclarecimento dos fatos;
- V- Utilização de recursos técnicos se indispensável à elucidação dos fatos;
- VI- Convocação, pela Comissão, de pessoas cujos relatos sejam julgados pertinentes à busca da verdade dos fatos; e
- VII- Quaisquer outros meios lícitos de apuração para se chegar à verdade dos fatos.

Art. 7º As testemunhas responderão as perguntas formuladas pela Comissão e os depoimentos serão reduzidos a termo por meios mecânicos de forma clara, concisa e objetiva (digitalizada), sem rasuras e/ou emendas, e ao final assinado pela testemunha e pelos membros da Comissão presentes na entrevista.

Art. 8º Caso a Comissão necessite de Parecer Técnico de outras unidades do Crea-MS, bem como Parecer Jurídico, será encaminhado solicitação, instruindo a demanda com as peças estritamente necessárias à produção do parecer.

Art. 9º. Quando necessária à consulta sobre o empregado denunciado do Crea-MS, a Comissão solicitará junto à Gerência Administrativa as informações para consulta.

Art. 10. Quando a Comissão entender que o conjunto probatório é suficiente para o encerramento da instrução, observada a razoável de duração do processo, será realizada Reunião de Encerramento e emissão de Relatório conclusivo.

Seção IV – Do Relatório Conclusivo

Art. 11. A Comissão se reunirá para apreciação dos termos de oitivas de todos os envolvidos e testemunhas e de todo o teor do conjunto probatório, oportunidade em que os membros chegarão a um entendimento comum sobre o resultado do procedimento apuratório.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Art. 12. Após o consenso dos membros da Comissão, será lavrada ata respectiva, e elaboração do Relatório Conclusivo.

§ 1º No caso de divergência entre os membros, deverá ser feita votação, e no Relatório conclusivo deverá ser lavrado o entendimento da maioria dos presentes.

§2º Os votos divergentes deverão ser igualmente juntados aos autos, com seus fundamentos próprios.

Art. 13. O Relatório Conclusivo deverá conter:

- I- Breve resumo sobre a tramitação do processo e as diligências realizadas;
- II- Exposição objetiva sobre o objeto da queixa e/ou comunicação;
- III- Exposição objetiva das informações do denunciado e das testemunhas;
- IV- Os fundamentos de fato e de direito que motivaram a conclusão da Comissão; e
- V- A conclusão da Comissão:
 - a) Pela improcedência da queixa e/ou comunicação, diante de indícios de inexistência dos fatos objetos da apuração;
 - b) Pela improcedência da queixa e/ou comunicação, diante de indícios de que os fatos apurados não constituem assédio moral, sexual ou discriminação;
 - c) Pela improcedência da queixa e/ou comunicação, diante de indícios de que o denunciado não praticou as condutas alegadas;
 - d) Pela improcedência da queixa e/ou comunicação, diante da insuficiência de provas para caracterizar o assédio moral, sexual ou a discriminação; ou
 - e) Pela procedência da queixa e/ou comunicação, diante da comprovação de materialidade dos atos e da autoria do denunciado que apontam para indícios da prática de assédio moral, sexual ou discriminação.
- VI- As recomendações da Comissão para resolução do problema.

Art. 14. Apresentado o Relatório, após a deliberação e aprovação da Comissão, este será assinado pelos membros da Comissão e encaminhado para conhecimento dos interessados, bem como para Presidência para conhecimento e providências cabíveis, com suas respectivas recomendações, a depender da conclusão.

Art. 15. O processo finalizará com apresentação do Relatório Conclusivo da Comissão no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a formalização da queixa e/ou comunicação.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Parágrafo único: Por deliberação dos membros da Comissão, esse prazo poderá ser prorrogado por mais 30 dias, desde que com justificativa a ser juntada no processo.

Seção VI - Das Disposições Finais

Art. 16. Compete à pessoa que preside a Comissão providenciar e impulsionar todos os atos referidos nos dispositivos anteriores.

Art. 17. Compete aos membros da comissão atuarem ativamente nos procedimentos apuratórios, devendo auxiliar no que for necessário quanto à instrução dos procedimentos.

Art. 18. Todos os membros da Comissão terão direito a voz e voto quanto à conclusão dos Relatórios.

Art. 19. Eventuais dúvidas acerca do procedimento apuratório, deverão ser dirimidas por maioria dos membros da Comissão.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ANEXO III DA PORTARIA. 134, DE 30 DE JULHO DE 2025
FORMULÁRIO DE FORMALIZAÇÃO DA DENÚNCIA

Nº /	
Dados de quem denuncia	
Nome:	Cargo:
Setor:	Telefone:
Dados da pessoa denunciada	
Nome:	
Setor:	Cargo:
Narração dos fatos com indicação de local, hora e circunstâncias:	
Provas anexas:	
Recebido em: / /	Por:
<p>Eu, abaixo identificado(a), declaro, para os devidos fins, que as informações prestadas neste formulário de formulação de denúncia são verdadeiras, correspondem aos fatos que presenciei ou dos quais tomei conhecimento direto, e foram fornecidas de boa-fé, com o objetivo de contribuir para um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e ético.</p> <p>Tenho ciência de que:</p> <ol style="list-style-type: none">1. A empresa garantirá sigilo, proteção e imparcialidade no tratamento da denúncia, respeitando os direitos de todas as partes envolvidas;2. A apresentação de informações falsas, caluniosas ou de má-fé pode caracterizar crimes previstos nos artigos 138 (calúnia), 339 (denúncia caluniosa) e 340 (comunicação falsa de crime) do Código Penal Brasileiro, podendo gerar responsabilização civil, administrativa e/ou penal;	





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

<p>3. Este canal destina-se exclusivamente à apuração de condutas relacionadas ao ambiente de trabalho, sendo vedado seu uso para perseguições pessoais, vinganças ou qualquer outro fim diverso do propósito institucional.</p> <p>Declaro, ainda, estar ciente da importância da responsabilidade ética e legal no uso deste canal, e afirmo estar ciente das consequências do fornecimento de informações inverídicas.</p>
Assinatura de Denunciante:
Visto pela Comissão em: / /

Incluído no processo n. P2025/038330-0 por VANESSA BRITO BARBOSA em 30/07/2025 às 15:23:06

