



**CÓDIGO DE CONDUTA PARA  
PREVENÇÃO E COMBATE AO  
ASSÉDIO NO TRABALHO**

**Secretário da Administração Penitenciária**

Marcello Streifinger

**Secretário Executivo**

Marco Antônio Severo Silva

**Subsecretário de Controle Interno e Segurança**

Sergio de Souza Merlo

**Chefe de Gabinete**

Joel Marcos Luna

**Coordenadoria de Governança, Ética e Integridade**

Paulo Rogerio Cerqueira Lopes

**Elaborado pelo Grupo de Integridade**

Alessandra Santos Conversani

Ana Paula Bento da Silva

David Anderson Moura

**Revisão e Diagramação**

Assessoria de Comunicação Institucional

## APRESENTAÇÃO

O Governo do Estado de São Paulo, por meio da Controladoria Geral do Estado, criou o Plano Estadual de Promoção de Integridade do Poder Executivo (Decreto nº 67.683, de 03 de maio de 2023). Trata-se de um conjunto estruturado de ações e medidas institucionais para prevenção, detecção e punição de práticas de corrupção, fraude, desvios éticos e outros ilícitos.

O Plano visa fomentar uma cultura ética e de integridade, com políticas e práticas voltadas à transparência pública, à implementação de controles e à responsabilização dos agentes públicos, sendo um instrumento de gestão, que contempla atividades de controles internos, canal de denúncias, entre outras medidas.

Nesse sentido, a Secretaria de Administração Penitenciária, por intermédio de sua Unidade de Gestão de Integridade Pública, desenvolveu esse Código de Conduta de Combate ao Assédio nas relações de trabalho.

O presente código traz orientações quanto aos comportamentos relacionados ao assédio moral ou sexual no trabalho, levando em conta práticas que contribuam para um ambiente laboral saudável. Isso é feito por meio da promoção de valores éticos, morais e legais, pautados no respeito e na não discriminação e no combate contra o assédio moral e sexual. Além disso, serve como instrumento para a resolução de questões éticas, garantindo a conformidade comportamental às práticas legais.

Neste contexto, é de suma importância que este documento seja difundido a todos os servidores, terceiros e parceiros. Também deve ser lido com atenção, a fim de que haja plena identificação entre o texto e o leitor.

# SUMÁRIO

Apresentação .....	3
1. Definições e Conceitos .....	5
1.1 Assédio Moral .....	5
1.2. Assédio Sexual .....	6
2. Tipos de Assédio .....	7
2.1. Assédio Moral Vertical .....	7
2.2. Assédio Moral Horizontal .....	7
2.3. Assédio Moral Misto .....	7
3. O que não é Assédio? .....	8
4. Âmbito de Aplicação .....	II
5. Política de Combate ao Assédio .....	II
5.1. Denúncia .....	II
5.1. Apuração .....	12
5.1.3. Sanção .....	14
6. O Papel das Cipas na Prevenção do Assédio .....	15
7. Como prevenir .....	16
8. Padrões de Comportamento Saudável .....	17
Referências .....	19

# 1. DEFINIÇÕES E CONCEITOS<sup>1</sup>

O objetivo deste documento é fornecer orientações claras e práticas para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho.

A adesão de todos os colaboradores é fundamental para criar uma cultura organizacional baseada no respeito e na integridade.

## 1.1 ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é todo o comportamento indesejado percebido como abusivo, praticado de forma persistente e reiterada. Ataques verbais com conteúdo ofensivo ou humilhante e atos sutis que podem incluir violências psicológica ou física. Estes comportamentos visam diminuir a autoestima da pessoa alvo e, em última instância, por em causa a sua ligação ao local de trabalho.

### **Pode ser caracterizado por:**

- ✿ **Isolamento Social** - promover o isolamento do trabalhador ou impedir contato com colegas ou chefias.
- ✿ **Perseguição profissional** - definição de objetivos inalcançáveis, desvalorização sistemática do trabalho efetuado, funções desadequadas ou por excesso ou por defeito.
- ✿ **Intimidação** - ameaças sistemáticas, promovendo situações de estresse com o objetivo de provocar desconforto.
- ✿ **Humilhação pessoal** - humilhar, salientando ou exagerando características físicas, psicológicas ou quaisquer outras.

---

[1] CITE Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Documento eletrónico. Disponível em ><https://cite.gov.pt/web/pt>< Acesso em 10 jul.2023.

## 1.2 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado, percebido como abusivo, de natureza verbal ou não verbal, física (incluindo tentativas de contato físico perturbador), pedidos de favores sexuais com o objetivo ou intuito de obter vantagens, chantagem e uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa, sendo geralmente reiterados.

### Pode ser caracterizado por:

- ✿ **Insinuações sexuais** - piadas ou comentários ofensivos sobre o corpo, piadas sugestivas ou obscenas, histórias ou exibição de imagens com conotação sexual como parte de um padrão de coerção, intimidação ou comportamento explorador e comentários ofensivos de caráter sexual.
- ✿ **Atenção sexual não desejada** - convites para encontros indesejados, perseguição persistente, olhares insinuantes ou perguntas intrusivas e ofensivas acerca da vida privada, propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, (seja presencialmente, seja por meio de e-mail, SMS, sites ou redes sociais) telefonemas, cartas e imagens de caráter sexual ofensivo.
- ✿ **Contato físico não desejado** - tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar.
- ✿ **Aliciamento** - pedidos de favores sexuais em troca de promessas de obtenção de cargos, folgas ou melhoria das condições de trabalho.



## 2. TIPOS DE ASSÉDIO

O assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

### 2.1 ASSÉDIO MORAL VERTICAL<sup>2</sup>

O Assédio moral vertical ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes e é dividido em:

- ✳ **Descendente** - caracterizado pelo assédio dos chefes em relação aos subordinados.
- ✳ **Ascendente** - é praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.

### 2.2 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL<sup>3</sup>

Entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre os colegas.

### 2.2 ASSÉDIO MORAL MISTO<sup>4</sup>

É a junção do assédio vertical com o horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também pelos colegas de trabalho.

---

[2] TST Tribunal Superior do Trabalho. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Documento eletrônico. Disponível e ><https://www.tst.jus.br>< Acesso em 10 jul.2023.

[3] TST Tribunal Superior do Trabalho. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Documento eletrônico. Disponível e ><https://www.tst.jus.br>< Acesso em 10 jul.2023

[4] TST Tribunal Superior do Trabalho. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Documento eletrônico. Disponível e > <https://www.tst.jus.br>< Acesso em 10 jul.2023



### 3. O QUE NÃO É ASSÉDIO?

Nem toda conduta que desagrade o (a) trabalhador (a) configura assédio moral. Conflitos e divergências de ideias e opiniões são naturais e fazem parte da convivência social no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar a diferença entre conflito e assédio moral, para que não ocorra uma acusação injusta.

**Algumas das principais diferenças são:**

#### CONFLITO

- ✿ Divergência clara e aberta de ideias.
- ✿ Comunicação direta e franca.
- ✿ Interação direta entre os agentes.
- ✿ Não há alteração no clima organizacional.
- ✿ Confronto eventual.
- ✿ Não busca o afastamento do agente divergente.

#### ASSÉDIO

- ✿ Divergência implícita.
- ✿ Comunicação dissimulada.
- ✿ Clima organizacional conturbado.
- ✿ Isolamento de um ou mais agentes.
- ✿ Confronto sistemático e permanente.
- ✿ Perseguição com o objetivo de forçar pedido de demissão ou remoção.



## CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL:

**Exigências profissionais** - exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por uma tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

**Exemplo: o gestor solicita ao colaborador que atenda a prazos rigorosos para um projeto importante. As cobranças fazem parte do gerenciamento, não são consideradas assédio, desde que sejam feitas de maneira objetiva e sem tom humilhante.**

**Aumento do volume de trabalho** - dependendo da atividade desenvolvida pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, nos limites da legislação e por necessidade. 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.

**Exemplo: em períodos de alta demanda, como fim de ano ou campanhas específicas, a equipe pode ser solicitada a realizar tarefas adicionais. Essa prática, bem distribuída não é assédio, pois responde às necessidades temporárias da instituição.**

**Uso de mecanismos tecnológicos de controle** - para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

**Exemplo:** a instituição usa um sistema de ponto eletrônico para registrar horários de entrada e saída dos colaboradores, esse monitoramento da assiduidade é uma medida organizacional e não constitui assédio, a menos que seja utilizado para punir injustamente um colaborador em particular.

**Más condições de trabalho**<sup>5</sup> - A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

**Exemplo:** ambientes de trabalho com limitações estruturais, como espaços pequenos ou com iluminação insuficiente, podem gerar desconforto, mas não são considerados assédio moral, exceto se essas condições forem intencionais para punir ou desmerecer o colaborador em particular.

---

[5] TST Tribunal Superior do Trabalho. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSEDIO MORAL. Documento eletrônico. Disponível em < <https://www.tst.jus.br> > Acesso em 10 jul.2023.

## **4. ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

O presente código de conduta para prevenção e combate ao assédio no trabalho aplica-se a todos os servidores/ colaboradores (diretores, servidores de qualquer tipo, prestadores de serviço terceirizados, parceiros, etc.) independentemente da duração do trabalho e para todas as relações no âmbito da atividade da SAP, seja durante o horário de trabalho, seja fora dele em qualquer local de trabalho, inclusive viagens, etc. Independentemente de ser desenvolvida presencialmente ou online.

## **5. POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO**

A política de combate ao assédio da Secretaria da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo tem os seguintes componentes: denúncia, apuração, resolução e sanção.

### **5.1. DENÚNCIA**

Toda e qualquer situação que indique a existência de assédio moral/ sexual pode e deve ser denunciada à Corregedoria e demais órgãos de controle e fiscalização.

A denúncia, preferencialmente, deve ser acompanhada de informações precisas que permitam a identificação correta do fato, autores e vítimas. O relato deve ser claro, com datas dos fatos e, sempre que possível, vir acompanhado de meios de comprovação de sua ocorrência.

As denúncias encaminhadas a esses órgãos deverão ser tratadas com sigilo, confiabilidade e prioridade, adotando-se, quando for necessário, medidas prévias de proteção a identificação da vítima e seu local de trabalho.

As denúncias sobre assédio moral/ sexual poderão ser encaminhadas por meio dos canais disponíveis no site da Secretaria da Administração Penitenciária.<sup>6</sup>



## 5.1. APURAÇÃO

Apuração das denúncias de assédio moral/ sexual que envolvem policiais penais serão de competência da Corregedoria da Polícia Penal. Os demais casos serão apurados pela Corregedoria Administrativa da Pasta.

A denúncia recebida pela Ouvidoria deverá ser relatada com indicação dos fatos, identificação da vítima e do assediador, acompanhada, sempre que possível, do conjunto probatório e remetida para Corregedoria competente para apuração por meio de processo SEI com indicação de sigilo dos dados pessoais.

---

[6] [www.sap.sp.gov.br](http://www.sap.sp.gov.br)

## 5.1.2. APURAÇÃO NA CORREGEDORIA

A apuração das denúncias que envolvam assédio moral, instaurada na Corregedoria Administrativa da SAP, seguirá as normativas vigentes no órgão, no que se refere à apuração preliminar e aos respectivos prazos.

Na medida do possível, será assegurada a confidencialidade de todos os dados pessoais coletados no âmbito da averiguação da denúncia. Também será garantido um local específico para a realização da oitiva da vítima, que, ao final de seu depoimento, será informada sobre a possibilidade de encaminhamento para atendimento psicológico no CQVidas mais próximo de sua residência.

Concluída a apuração, será elaborado um Relatório Final com as conclusões do caso e as providências sugeridas. O documento será encaminhado ao Corregedor Administrativo da SAP, que determinará as medidas cabíveis.

As denúncias de assédio moral e/ ou sexual que envolvam Policiais Penais deverão ser apuradas pela Polícia Penal.





### 5.1.3. SANÇÃO

Todos os envolvidos, sejam assediadores, assediados, denunciante ou testemunha só poderão ser sancionados disciplinarmente, com base em declarações ou fatos constantes dos autos de processo, depois da decisão final da direção. O servidor/ colaborador que for dado como culpado de atuar de forma contrária ao prescrito pelo presente Código será sancionado de acordo com as normas previstas no Estatuto do Servidor Público, além das medidas cíveis e criminais cabíveis e de iniciativa da vítima.

Considerando as consequências suportadas pela vítima de assédio moral ou sexual, a Corregedoria poderá verificar a conveniência de informá-la sobre as conclusões do Relatório Final e suas motivações.

## 6. O PAPEL DAS CIPAS NA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO

Com a atualização da Norma Regulamentadora NR-5, que rege as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas), a comissão passou a ser oficialmente denominada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, conforme a Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. A mudança, que entrou em vigor em 20 de março de 2023, ampliou significativamente o papel dessas comissões, que agora se tornam peças-chave na promoção de um ambiente de trabalho saudável e na prevenção de situações de assédio, tanto moral quanto sexual.

A nova NR-5 destaca a importância de ações que vão além da segurança física, envolvendo também a saúde mental e o bem-estar psicológico dos trabalhadores. As Cipas, portanto, assumem um papel mais amplo na identificação de comportamentos inadequados que possam resultar em constrangimento, humilhação ou intimidação no ambiente de trabalho.

Atuando de forma proativa, as Cipas, com representantes dos trabalhadores e da administração, devem sensibilizar e orientar os colaboradores sobre o que caracteriza o assédio e como preveni-lo. Suas atividades incluem a promoção de palestras e campanhas educativas que alcancem todos os níveis hierárquicos da instituição. O objetivo central é construir uma cultura organizacional baseada no respeito e na ética, garantindo que qualquer comportamento abusivo seja prontamente identificado e tratado.

Além disso, as Cipas têm a responsabilidade de monitorar o ambiente de trabalho, sugerindo medidas preventivas que garantam um espaço seguro, tanto física quanto emocionalmente. Ao colaborar com a implementação de políticas de combate ao assédio, as Cipas cumprem sua missão de zelar pela integridade de todos os colaboradores, promovendo continuamente um ambiente de trabalho digno e respeitoso.

## 7. COMO PREVENIR<sup>7</sup>

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho que contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

### **Veja algumas medidas de prevenção:**

- ✿ Incentivar a efetiva participação de todos os servidores com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho.
- ✿ Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.
- ✿ Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho.
- ✿ Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas.
- ✿ Reduzir o trabalho monótono e repetitivo.
- ✿ Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho).
- ✿ Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- ✿ Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso.
- ✿ Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.
- ✿ Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral.
- ✿ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

---

[7] TST Tribunal Superior do Trabalho. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Documento eletrônico. Disponível em > <https://www.tst.jus.br>< Acesso em 16 nov.2023

## 8. PADRÕES DE COMPORTAMENTO SAUDÁVEL<sup>8</sup>

**Veja alguns padrões saudáveis para o ambiente de trabalho:**

- ✿ **Comunicação respeitosa** - mantenha uma comunicação aberta e respeitosa com colegas de trabalho e superiores. Evite linguagem ofensiva, sarcasmo excessivo ou comentários que possam ser interpretados como insultuosos.
- ✿ **Tratar a todos com respeito** - trate todos os colegas de trabalho com igualdade e respeito, independentemente de cargo, gênero, origem ou qualquer outra característica pessoal.
- ✿ **Evitar fofocas e rumores** - não participe de fofocas, rumores ou conversas negativas sobre colegas de trabalho. Isso pode criar um ambiente tóxico e prejudicial.
- ✿ **Feedback construtivo** - seja capaz de dar feedback construtivo de maneira respeitosa e focada no trabalho. Evite críticas pessoais ou ataques.
- ✿ **Respeitar limites pessoais** - respeite a privacidade e os limites pessoais de seus colegas. Evite questionar assuntos pessoais que não estejam relacionados ao trabalho.
- ✿ **Promover a diversidade e inclusão** - valorize a diversidade no local de trabalho e evite comportamentos que excluam ou marginalizem pessoas de diferentes origens ou características.
- ✿ **Resolver conflitos de forma construtiva** - se surgirem conflitos, aborde-os de maneira construtiva e profissional. Evite discussões acaloradas e ataques pessoais
- ✿ **Ser empático** - demonstre empatia e compreensão em relação às dificuldades e desafios dos colegas de trabalho. Ofereça apoio quando necessário



- ✿ **Conhecer as políticas da empresa** - esteja ciente das políticas da empresa em relação ao assédio moral e saiba como denunciar situações inadequadas, caso ocorram.
- ✿ **Promover um ambiente positivo** - contribua para um ambiente de trabalho positivo, onde todos se sintam valorizados e motivados a desempenhar bem suas funções.
- ✿ **Não utilizar a hierarquia para abuso** - evite usar sua posição hierárquica para abusar do poder ou intimidar colegas.
- ✿ **Buscar ajuda quando necessário** - se você se sentir alvo de assédio moral ou testemunhar tal comportamento, não hesite em procurar ajuda de recursos internos da empresa, como RH, ou de fontes externas, se necessário
- ✿ **Lembramos:** o assédio moral é inaceitável e prejudicial. Fomentar um ambiente de respeito, comunicação aberta e compreensão é fundamental para prevenir e combater o assédio moral no local de trabalho.

---

[8] TST Tribunal Superior do Trabalho. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. Documento eletrônico. Disponível em > <https://www.tst.jus.br>< Acesso em 16 nov.2023



## REFERÊNCIAS

---

ANSEMP/FENAMP. Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual. ANSEMP - Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público e FENAMP - Federação Nacional dos Servidores dos Ministérios Públicos Estaduais, 2018. **Disponível** em: [Cartilha-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf \(mpsp.mp.br\)](#). Acesso em: 12 de julho de 2023.

COELHO, Bernardo; TORRES, Anália; COSTA, Dália; SANT'ANA, Helena; SOUZA, Isabel. (2018): Guia para a elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho. CITE - Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego. 2018. **Disponível** em: <https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Guia+para+a+elabora%25C3%25A7%25C3%25A3o+d+o+c%25C3%25B3digo+de+boa+conduta+para+a+preven%25C3%25A7%25C3%25A3o+e+combate+ao+ass%25C3%25A9dio+no+trabalho/395a274d-7df7-4cd8-a6a8-b917f90b19d4>. Acesso em: 22 de abril de 2023.

TST/CSJT. Cartilha de prevenção ao assédio moral – Pare e Repare Por um ambiente de trabalho mais positivo. Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 2022. **Disponível** em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%25C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

## CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

