



[Legislação Correlata - Portaria 1161 de 13/09/2024](#)

## **DECRETO Nº 46.174, DE 22 DE AGOSTO DE 2024**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 100, incisos VII e XXVI, da Lei Orgânica do Distrito Federal, DECRETA:

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal.

Parágrafo único. Este Decreto aplica-se a todas as condutas de assédio no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Distrito Federal, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiárias, estagiários, aprendizes, voluntários, terceirizados e quaisquer outros prestadores de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, consideram-se:

I - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico, podendo ser:

- a) vertical descendente: praticado por pessoa em nível hierárquico superior;
- b) vertical ascendente: praticado por pessoa em posição hierárquica inferior;
- c) horizontal: praticado entre pessoas de mesma hierarquia;
- d) misto: praticado, de forma coordenada, por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.

II - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante,

humilhante ou desestabilizador, podendo ser:

a) vertical: quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual;

b) horizontal: quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada.

IV - conduta: condutas de assédio moral e assédio sexual;

V - meio ambiente do trabalho: inclui não apenas o local, físico ou em ambiente virtual, onde se realiza o trabalho, mas também a forma de organização e as relações intersubjetivas que ali se constituem;

VI - investigação preliminar: procedimento administrativo preparatório, investigativo, sigiloso, sem observância do contraditório, destinado a reunir informações necessárias à apuração de fatos nas hipóteses de não haver elementos de convicção suficientes para a instauração de sindicância, de processo administrativo disciplinar;

VII - trabalho: exercício regular das atribuições previstas em lei;

VIII - comunicante ou denunciante: qualquer pessoa, identificada ou não, que registra a ocorrência de fato considerado assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos respectivos da administração direta e indireta do Distrito Federal;

IX - trabalhador: servidor efetivo ou comissionado, terceirizado, estagiário, jovem aprendiz e colaborador;

X - assediado: trabalhador que sofre ou tenha sofrido assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho;

XI - assediador: aquele que pratica o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Outros conceitos e procedimentos podem ser apresentados na Cartilha ou em outros instrumentos congêneres, nos termos do art. 8º deste Decreto.

## **CAPÍTULO II DA IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA**

Art. 3º A implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual orienta-se por quatro eixos:

I - gestão e organização do trabalho;

II - formação dos servidores;

III - comunicação;

IV - monitoramento e prevenção.

Art. 4º Será incentivada a utilização de métodos de trabalho que propiciem um ambiente acolhedor, com tratamento equânime, integrativo, empático e colaborativo, contemplando:

I - incentivo às práticas horizontais e métodos inovadores;

II - pesquisas e estudos periódicos;

III - instrumentos de escuta ativa.

Art. 5º Os órgãos e entidades da administração direta e indireta do Distrito Federal deverão disponibilizar aos gestores meios para análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados em sua unidade, notadamente no que diz respeito à estrutura organizacional, à forma de divisão de tarefas, aos procedimentos de trabalho e ao estilo de liderança.

§ 1º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores deverão solicitar suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

### **CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES GERAIS**

Art. 6º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual orienta-se pelos seguintes princípios:

I respeito à dignidade da pessoa humana;

II não discriminação e respeito à diversidade;

III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a);

VII primazia da abordagem preventiva;

VIII transversalidade e integração das ações;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII resguardo da ética profissional; e

XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 7º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - abordagem das situações de assédio levando-se em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - promoção de ambiente de respeito à diferença, observância às políticas, às estratégias e aos métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

III - estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio que priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos.

IV - promoção de ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana pelos(as) gestores(as);

V - adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI - adoção de abordagem transversal para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VII - sensibilização dos servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

#### **CAPÍTULO IV DAS AÇÕES PREVENTIVAS**

Art. 8º O desenvolvimento da Política de que trata este Decreto dar-se-á mediante a adoção das seguintes ações, dentre outras:

I - a inclusão deste programa no curso de ambientação e integração dos novos servidores e integrará os contratos de estágio e de prestação de serviço dos da administração direta e indireta do Distrito Federal;

II - a realização de eventos e campanhas periódicas de conscientização para a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual, a exemplo de palestras e fóruns com ênfase nas condutas que caracterizam o assédio moral e sexual, com participação de todos os servidores e colaboradores;

III - a realização de diagnóstico institucional, para identificação de locais e grupos mais vulneráveis às práticas de assédio, com posterior oportunidade de realizar rodas de conversa setorial e grupos focais, para a criação de ambientes de diálogo e escuta;

IV - a elaboração e divulgação de cartilhas e informativos impressos e/ou eletrônicos sobre o tema;

V - realização de pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade onde há índice maior de afastamento por doenças laborais;

VI - recomendação de criação de comitês internos para o desenvolvimento da política pública de combate ao assédio.

Art. 9º Além de eventos regulares, como a promoção de rodas de conversa, palestras e outras iniciativas, será destacado o dia 2 de maio: Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, data simbólica.

## **CAPÍTULO V DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Art. 10. Qualquer pessoa, identificada ou não, pode registrar denúncia de fato considerado assédio moral e sexual praticado no ambiente de trabalho dos órgãos ou entidade do Distrito Federal, das seguintes formas:

I - no sistema eletrônico de registro de Ouvidoria;

II - na central telefônica 162; ou

III - presencialmente, em qualquer uma das ouvidorias dos órgãos ou entidades públicas do Distrito Federal.

Parágrafo único. A denúncia de que trata o caput terá seu acesso restrito e será tratada como sigilosa.

Art. 11. A Ouvidoria-Geral do Distrito Federal encaminhará à Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio relatório contendo as informações sobre as denúncias registradas como suposto assédio, com a periodicidade quinzenal, para apreciação e monitoramento das informações pelo Colegiado.

Art. 12. A Ouvidoria-Geral do Distrito Federal deve encaminhar a denúncia para o dirigente máximo ou a Ouvidoria Seccional do órgão ou entidade onde supostamente ocorreu a irregularidade para conhecimento e encaminhamentos decorrentes.

Art. 13. A Ouvidoria Seccional deverá encaminhar a denúncia a área correcional ou comissão disciplinar permanente do seu órgão ou entidade para conhecimento e providências relacionada ao juízo de admissibilidade e demais procedimentos investigatórios.

Art. 14. A área correcional ou comissão disciplinar permanente deverá dar conhecimento ao gestor máximo do seu órgão ou entidade das denúncias de assédio moral e sexual.

Art. 15. Caso o órgão ou entidade não tenha em sua estrutura área correcional ou comissão disciplinar permanente definida, a Ouvidoria Seccional deverá encaminhar a denúncia ao gestor máximo para conhecimento e providências cabíveis, através de processo SEI –Sigiloso.

Art.16. O órgão, após receber a denúncia, terá 10 (dez) dias para notificar a Ouvidoria Seccional acerca do procedimento adotado para apuração do caso.

Art. 17. A Ouvidoria Seccional, após apuração da denúncia, deverá registrar a resposta complementar no sistema informatizado de Ouvidoria.

Art. 18. Compete à Ouvidoria-Geral do Distrito Federal realizar monitoramento das ações adotadas pelas Ouvidorias Seccionais.

## **CAPÍTULO VI COMISSÃO ESPECIAL DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO**

Art. 19. A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio tem como competência a adoção de ações preventivas e o monitoramento das situações de assédio no ambiente de trabalho no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal.

§ 1º A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio será composta por:

I - três servidores da Controladoria-Geral do Distrito Federal;

II - três servidores da Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal; e

III - quatro servidores da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal;

§ 2º Os servidores, indicados para composição da Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio, não devem atuar nas ouvidorias dos órgãos mencionados no § 1º deste artigo.

§ 3º Os membros devem ser indicados pelos titulares dos respectivos órgãos, por meio de ofício endereçado à Controladoria-Geral do Distrito Federal, que promoverá a publicação no Diário Oficial do Distrito Federal.

§ 4º Cabe à Controladoria-Geral do Distrito Federal, a presidência da Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio.

§ 5º A designação para compor a Comissão terá validade de 2 (dois) anos, sendo permitida a recondução, conforme interesse do órgão que fez a indicação.

Art. 20. A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio deverá realizar visitas técnicas aos órgãos e entidades do Distrito Federal para conscientizar e propor ações para a aplicação da política de combate prevenção ao assédio.

Art. 21. Sem prejuízo de outras atividades necessárias ao cumprimento de seus objetivos, a Comissão Especial de Combate e de Prevenção ao Assédio terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III - solicitar, a qualquer tempo, relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - solicitar a realização de pesquisas de clima organizacional;

V - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual no trabalho;

VI - comunicar à Unidade de Correição Administrativa do Órgão ou Entidade do Distrito Federal, no que couber, a ocorrência de quaisquer formas de retaliação a quem, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral e sexual;

VII - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral e assédio sexual; e

VIII - fazer recomendações e solicitar providências às Unidades de Correição Administrativas, à área de Gestão de Pessoas e às Unidades de Atenção à Saúde, no âmbito das respectivas esferas de atuação, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias ou definitivas;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) alteração em contratos ou convênios que entendam estar em desacordo com a Política de que trata este Decreto;
- i) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- j) ações de capacitação periódicas de sensibilização e acompanhamento de gestores, servidores, estagiários e terceirizados;
- k) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- l) revisão de estratégias organizacionais e/ou de métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- m) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual.

IX - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão.

Parágrafo único. A Comissão criada por força deste Decreto não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar e deve adotar diretrizes e procedimentos distintos destas, de acordo com as abordagens de prevenção e acolhimento definidas nos artigos deste Decreto.

Art. 22. A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio exercerá suas atribuições com independência, celeridade, impessoalidade e imparcialidade, assegurando-se o sigilo no exercício de sua atividade, de forma a preservar a intimidade, a honra e a imagem dos envolvidos.

Art. 23. A participação na Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio é considerada serviço público relevante e não enseja qualquer tipo de remuneração.

## **CAPÍTULO VII DAS MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS**

Art. 24. O dirigente máximo do órgão ou entidade pode adotar medidas administrativas acautelatórias em relação ao ofendido, para assegurar a efetividade da análise prévia ou para preservar a higidez do ambiente de trabalho ou de aprendizagem, desde que devidamente justificadas, inclusive quanto à descaracterização de penalidade.

§ 1º Constituem medidas administrativas acautelatórias:

I - alteração do cumprimento da jornada de trabalho;

II - alteração de lotação;

III - solicitação à empresa contratada e aos órgãos e entidades parceiros de alteração de lotação ou do horário de cumprimento da jornada de trabalho do terceirizado, estagiário ou jovem aprendiz, durante a investigação preliminar.

§ 2º A autoridade competente pode alterar ou revogar as medidas administrativas acautelatórias de ofício ou mediante provocação dos interessados.

Art. 25. Ao término da análise prévia, ausentes indícios da prática de assédio moral ou sexual, o processo será arquivado e eventuais medidas acautelatórias serão revogadas pela autoridade competente.

Art. 26. Constatada a má-fé do denunciante, deve ser apurada a sua responsabilidade administrativa, sem prejuízo de eventual reconhecimento do ilícito nas esferas civil e penal.

## **CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 27. O disposto neste Decreto aplica-se aos contratos e convênios administrativos firmados pelos órgãos e entidades do Distrito Federal, bem como outros ajustes congêneres, inclusive no âmbito dos Programas de Estágio e do Jovem Aprendiz, respeitada a legislação aplicável e os limites dos contratos administrativos.

§ 1º As empresas contratadas, órgãos e entidades parceiros serão incentivados a adotar, em suas relações com o Distrito Federal, boas práticas e medidas legais de prevenção e apuração de denúncias de assédio moral ou sexual que envolvam seus empregados ou representantes.

§ 2º As minutas-padrão de editais de licitação, contratos, convênios e demais ajustes administrativos a serem utilizados pelos órgãos e entidades do Distrito Federal devem conter cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncias de assédio moral ou sexual de que trata este Decreto.

§ 3º Caso um dos trabalhadores envolvidos seja um prestador de serviço terceirizado, deve ser comunicado o fato à empresa contratada, requerendo as providências legais cabíveis.

§ 4º Constatado que o empregado prestador de serviço realiza suas atividades em mais de um órgão ou entidade do Distrito Federal, deve a Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio comunicar os demais dirigentes quanto ao ocorrido.

Art. 28. Cada órgão ou entidade deve elaborar relatório bimestral com as estatísticas de apuração de assédio moral ou sexual, respeitando o sigilo dos envolvidos, bem como propor ações de prevenção visando garantir um ambiente de trabalho livre de assédio, por meio de capacitação, orientação e sensibilização dos trabalhadores.

Parágrafo único. O relatório mencionado no caput deve ser remetido à Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio, no final de cada bimestre.

Art. 29. Compete à Controladoria-Geral do Distrito Federal, à Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal e à Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, em articulação com os demais órgãos e entidades, promover ações permanentes de prevenção à prática de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Art. 30. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 31. Revoga-se o [Decreto nº 44.701, de 05 de julho de 2023](#).



**Brasília, 22 de agosto de 2024**

**135º da República e 65º de Brasília**

**IBANEIS ROCHA**

[Este texto não substitui o publicado no DODF nº 162, seção 1, 2 e 3 de 23/08/2024 p. 8, col. 1](#)