

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO

COMITÊ PERMANENTE DE GÊNERO, RAÇA,
DIVERSIDADE E INCLUSÃO
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO



Governo do Estado do Piauí
Governador Rafael Fonteles

Secretaria de Estado do Planejamento
Washington Luís de Sousa Bonfim

Superintendência de Gestão (SUGESPLAN)
Monique de Menezes Urra

Superintendência de Cooperação Técnico-Financeira (SUTEF)
Eduardo Andrade Speeden

Centro de Inteligência em Economia e Estratégia Territorial (CIET)
Cíntia Bartz Machado

Superintendência de Planejamento e Orçamento Estadual (SUPOE)
Adrienne Feitosa Arruda Serra

Superintendência de Monitoramento Estratégico (SUME)
Gabriela Celso Melo Soares de Vasconcelos

Superintendência de Mineração e Energias Renováveis (SUMER)
Bruno Casanova Cerullo

Comitê Permanente de Gênero, Raça, Diversidade e Inclusão

Lara Danuta da Silva Amaral Gomes - **Presidente**

Membros

Betina Barros Ribeiro
Enya Maria da Silva Fonseca
Felippe Gustavo Miranda Pereira
Jessica Mayara Mendes de Sousa
Karol Jefessom Alves de Sousa

EXPEDIENTE

› **Elaboração**

Comitê permanente de diversidade, raça, gênero e inclusão - SEPLAN/PI

› **Texto e organização**

Enya Maria da Silva Fonseca
Maria Eduarda de Sousa Barros
Olga Luísa de Abreu Pereira

› **Revisão Técnica**

Gabriela Oliveira Rodrigues
Lara Danuta da Silva Amaral Gomes

› **Diagramação**

Mariana Gomes Silva de Carvalho Freitas

APRESENTAÇÃO

O Comitê Permanente de Gênero, Raça, Diversidade e Inclusão da Secretaria de Estado do Planejamento foi instituído com o objetivo de promover uma cultura institucional comprometida com o respeito, a equidade e a valorização da diversidade. Para tanto, temos atuado, sobretudo no acesso amplo a informações, abordando diversos temas voltados à mitigação de desigualdades no setor público. Com esta cartilha, reforçamos o compromisso em combater todas as formas de violência no ambiente de trabalho, especialmente o assédio que é uma prática que fere a dignidade da pessoa humana e compromete a saúde mental do servidor.

Estimular um ambiente de trabalho seguro, ético e inclusivo é dever de todas as instituições públicas. Este compromisso exige ações contínuas de sensibilização, prevenção e responsabilização. Um espaço saudável começa pelo reconhecimento de comportamentos abusivos e pelo fortalecimento e divulgação de canais de acolhimento e denúncia.

DEFINIÇÕES

O QUE É ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Assédio são condutas abusivas, reiteradas e indesejadas, que atentam contra a dignidade ou integridade física e psicológica de uma pessoa. No ambiente laboral, tais condutas podem ocorrer de forma verbal, gestual, escrita ou simbólica, e contribuem para instaurar um ambiente hostil, degradante e intimidador.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º estabelece, como fundamento da República, a dignidade da pessoa humana como um princípio orientador das relações sociais e trabalhistas. Nesse sentido, qualquer prática, como o assédio, que viole esse direito fere não apenas a vítima, mas também valores fundamentais do serviço público e de convivência respeitosa.

TIPOS DE ASSÉDIO:

➤ ASSÉDIO MORAL:

O Assédio moral é caracterizado pela repetição intencional de gestos, palavras e atitudes que expõem o servidor, funcionário, estagiário a situações humilhantes e constrangedoras. Trata-se de um conjunto de condutas intencionais e habituais, que tem como objetivo, ou efeito, o isolamento, a desestabilização emocional e deterioração do ambiente de trabalho. É importante ressaltar, que o assédio moral pode acontecer de forma hierárquica ou não, e pode ser motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de características pessoais ou de um grupo, como raça, gênero, orientação sexual, origem, idade.

Esta prática pode ser expressa em um dos seguintes tipos:

» **INDIVIDUAL:** o assédio moral individual ocorre quando um indivíduo é alvo específico e contínuo de condutas abusivas.

Exemplos:

1. Desprezar sistematicamente opiniões ou contribuições da pessoa;
2. Exigir tarefas humilhantes ou incompatíveis com a função;
3. Imputar erros inexistentes de forma reiterada;
4. Ridicularizar publicamente a vítima.

» **ORGANIZACIONAL:** o assédio moral organizacional é um conjunto de práticas e comportamentos abusivos dirigidos indistintamente ou coletivamente aos trabalhadores de uma instituição. Resulta de uma gestão autoritária e abusiva, centrada na busca por máxima produtividade, cumprimento de metas a qualquer custo ou redução extrema de despesas, em detrimento do bem-estar físico, emocional e psicológico dos servidores. Trata-se de um tipo de assédio inserido na estrutura e na cultura organizacional, que compromete de forma generalizada o ambiente de trabalho.

Exemplos:

1. Imposição de metas abusivas sob ameaça de punição;
2. Cultura de vigilância excessiva ou exposição pública de “erros”;
3. Estímulo à competitividade agressiva entre colegas;
4. Controle do tempo de uso do banheiro.

» **DISCRIMINATÓRIO:** o assédio moral discriminatório é uma forma de assédio fundamentada em preconceitos ou estigmas sociais, em que a pessoa é alvo de atitudes ofensivas, humilhantes ou excludentes por conta de características pessoais, como: raça, etnia, identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, idade, religião ou origem social.

Exemplos:

1. Comentários depreciativos sobre aparência, sotaque ou cor da pele;
2. Piadas homofóbicas, misóginas ou capacitistas;
3. Isolamento ou não inclusão em atividades institucionais com base em preconceito;
4. Desconsiderar ou desacreditar profissional por ser mulher, indígena, LGBTQIA+ ou pessoa com deficiência;

▼ ASSÉDIO SEXUAL:

Caracterizado por conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, podendo se manifestar de forma verbal, não verbal ou física. Essas condutas incluem palavras, gestos, insinuações, convites, contatos físicos forçados ou indesejados, com o efeito de constranger, intimidar e perturbar emocionalmente a vítima, comprometendo sua liberdade sexual e segurança no ambiente de trabalho. É válido destacar que, para a caracterização do assédio sexual, não é necessário que a conduta seja reiterada, um único ato pode configurá-lo. Além disso, o assediador pode se valer de sua posição hierárquica, autoridade ou influência funcional para coagir, intimidar ou obter vantagem sexual da vítima.

Esta prática pode ocorrer por meio das seguintes circunstâncias:

► **MEDIANTE CHANTAGEM:** o assédio sexual mediante chantagem ocorre quando o assediador condiciona a obtenção, manutenção ou progressão de um direito, cargo ou benefício profissional à aceitação de uma proposta ou conduta de natureza sexual. Trata-se de uma forma de coação em que há uma troca implícita ou explícita: o agressor se vale de sua posição hierárquica, autoridade ou influência para impor à vítima uma escolha injusta e abusiva, ceder ao assédio ou enfrentar prejuízos na sua trajetória profissional.

Exemplos:

1. Oferecer promoção, aumento salarial ou benefícios em troca de favores sexuais;
2. Ameaçar com demissão, transferência ou punição em caso de recusa;
3. Usar avaliações de desempenho ou distribuição de tarefas como forma de pressão sexual.

➤ **MEDIANTE INTIMIDAÇÃO:** o assédio sexual mediante intimidação ocorre quando o assediador realiza investidas sexuais inoportunas ou indesejadas, criando uma situação de constrangimento, humilhação ou intimidação para a vítima. Essas condutas afetam negativamente o bem-estar da pessoa assediada, prejudicam sua atuação profissional e contribuem para a criação de um ambiente de trabalho hostil, inseguro e desestabilizador. Diferente da chantagem, esse tipo de assédio não exige a existência de hierarquia ou uma oferta explícita.

Exemplos:

1. Comentários recorrentes sobre o corpo ou aparência de colegas;
2. Olhares ou gestos com conotação sexual que geram constrangimento;
3. Piadas ou insinuações sexuais em reuniões ou espaços comuns;
4. Exibição de imagens, vídeos ou mensagens com conteúdo sexual.

FORMAS DE ASSÉDIO:

↘ **VERTICAL:**

o assédio moral vertical ocorre quando há abuso de poder em uma relação hierárquica, sendo praticado por um superior (chefia, coordenação, gerência) contra um subordinado, ou, em casos menos frequentes, de forma inversa, do subordinado em relação à chefia

↘ **HORIZONTAL:**

o assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico dentro da organização, como colegas de equipe, servidores do mesmo setor ou colaboradores com funções equivalentes.

↘ **MISTO:**

o assédio moral misto ocorre quando há a combinação de diferentes formas de assédio dentro da mesma situação ou contexto, envolvendo tanto relações hierárquicas (assédio vertical), quanto entre colegas (assédio horizontal). Nesse caso, a vítima é alvo de condutas abusivas vindas de diferentes posições dentro da organização, o que amplia o impacto e a complexidade do problema.

DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E CONFLITOS INTERPESSOAIS:

Atenção, é muito importante saber diferenciar os conflitos de uma situação de assédio. Os conflitos fazem parte de toda relação humana e estão presentes em qualquer ambiente de convivência, inclusive no local de trabalho. Eles são naturais nas relações profissionais e geralmente envolvem divergências pontuais de ideias, opiniões, percepções ou formas de atuação. Quando tratados com respeito, esses conflitos podem ser superados por meio do diálogo, da escuta mútua e da mediação, sem gerar danos permanentes às pessoas envolvidas ou ao ambiente institucional.

Por outro lado, o assédio moral ou sexual ultrapassa os limites de um conflito saudável. Trata-se de uma conduta abusiva, intencional, e gravemente ofensiva, que tem como efeito humilhar, constranger, excluir, intimidar ou desestabilizar a vítima. Ao contrário dos conflitos, que ocorrem entre partes em situação de paridade ou equilíbrio relacional, passíveis de solução por meio do diálogo, o assédio representa uma forma de violência nas relações de trabalho e exige apuração institucional e medidas de responsabilização.

Por isso, é fundamental saber diferenciar um conflito interpessoal de uma situação de assédio. Enquanto os conflitos podem ser superados com diálogo e gestão adequada das relações, o assédio exige intervenção imediata e medidas institucionais rigorosas, em razão de sua gravidade e potencial de causar danos profundos à vítima e ao ambiente de trabalho. Assim, tratar como “mero desentendimento” aquilo que configura assédio compromete a proteção dos direitos fundamentais, enfraquece a cultura organizacional e perpetua práticas abusivas.

DIFERENÇA DE SITUAÇÕES:

➤ ASSÉDIO:

- Um colega interrompe, ridiculariza e desqualifica sistematicamente outro servidor em todas as reuniões.
- Um colega faz piadas recorrentes sobre o corpo ou roupas de uma servidora, apesar do incômodo visível.
- Um servidor é constantemente culpado por erros que não cometeu, como forma de desmoralização.

➤ CONFLITOS INTERPESSOAIS:

- Dois servidores discutem sobre a divisão de tarefas e depois se acertam.
- O gestor cobra prazos com firmeza diante de uma entrega urgente.
- Um colega discorda da ideia apresentada por outro servidor em reunião e expõe seu ponto de vista.

➤ POTENCIAL OFENSIVO:

- Régua Violência CGU

Não ofensivo Opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa.	Constrangedor e levemente ofensivo Comentários que afirmam ou sugiram distinções de gênero desfavoráveis às pessoas.	Ofensivo Práticas insensíveis às questões de gênero, raça, idade e deficiência.	Bastante ofensivo Comportamentos ou comentários intencionalmente humilhantes e ou insultantes.	Assédio Sexual Comportamentos transgressores ou agressivos e fisicamente intrusivos.	Violência mais grave Comportamento envolvendo coerção, violência, ameaça ou agressão física.
EXEMPLOS: • Flogos educados à aparência. • Interações informais, mas respeitosas, entre colegas.	EXEMPLOS: • "Pioras" que espelham papéis opressivos de gênero e raça. • Opiniões que reforçam algum tipo de inferioridade das mulheres. • Coerificação de mulheres.	EXEMPLOS: • Negar injustificadamente oportunidades de trabalho e promoções a uma mulher que acaba de ter filhos ou engravidar. • Negar oportunidades de trabalho a pessoas com deficiência pela necessidade de adaptação do ambiente.	EXEMPLOS: • Chamar a uma pessoa por apelidos discriminatórios ou insultantes de forma reiterada. • Convidar insistentemente um colega para jantar mesmo depois de muitos recusos. • Fertes não consentidos.	EXEMPLOS: • Sugerir que uma pessoa pode ser punida caso não concorde em fazer sexo com o agressor. • Fazer massagens não solicitadas, toques não consentidos.	EXEMPLOS: • Tentar beijar alguém à força. • Agarrar as partes sexuais de alguém.

7. Material adaptado por Sérgio Costa a partir da Régua de Avaliação de Violência no Trabalho, 2016. Foi usado o termo "potencial ofensivo" para descrever situações que podem ser consideradas ofensivas, mas que não necessariamente são. Este termo foi usado para descrever situações que podem ser consideradas ofensivas, mas que não necessariamente são. Este termo foi usado para descrever situações que podem ser consideradas ofensivas, mas que não necessariamente são.

IMPACTOS DO ASSÉDIO

O assédio, em suas diversas formas, vai muito além de um comportamento inadequado: ele provoca efeitos profundos na vida da vítima e das pessoas ao redor, comprometendo o ambiente de trabalho como um todo. A compreensão dos seus impactos permite reconhecer a gravidade do problema e fortalecer uma cultura institucional de prevenção, acolhimento e respeito. Os impactos do assédio na esfera individual:

↘ CONSEQUÊNCIAS EMOCIONAIS E PSICOLÓGICAS

- crises de ansiedade
- estresse pós traumático
- irritabilidade elevada
- síndrome de pânico
- síndrome de burnout
- desejo de vingança
- sentimento de menosprezo
- depressão
- isolamento social

↘ CONSEQUÊNCIAS FÍSICAS

- alterações no sono
- dores generalizadas
- distúrbios alimentares
- cefaleias constantes
- dermatites
- agravamento de doenças preexistentes
- distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos
- tabagismo, abuso de álcool e uso de substâncias ilícitas

↘ CONSEQUÊNCIAS PROFISSIONAIS

- redução significativa de produtividade e rendimento
- perda da identidade profissional e do significado do trabalho
- resistência ao diálogo e ao trabalho em grupo
- absenteísmo excessivo

PROTEÇÃO LEGAL CONTRA O ASSÉDIO

Além de condenável do ponto de vista ético e moral, o assédio é crime. No Brasil, tanto o assédio moral quanto o assédio sexual encontram amparo jurídico, estabelecendo normas e mecanismos específicos para prevenir e punir essa prática nas relações de trabalho.

O assédio moral, apesar de não possuir uma legislação específica, encontra respaldo nas legislações existentes, em especial na Constituição Federal e no Código Civil. A Constituição, em seu artigo 5º, assegura no inciso V o direito de resposta proporcional ao agravo e a indenização por danos materiais, morais ou à imagem, e no inciso X estabelece a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, assegurando reparação sempre que houver violação. Em harmonia com essa proteção constitucional, o Código Civil estabelece que é ilícito causar dano a outra pessoa, seja por ação ou omissão, determinado em seu artigo 927 que a pessoa responsável por causar dano é obrigada a repará-lo, por meio de indenização material ou moral. Além disso, no âmbito penal, o assediador pode responder por crimes contra a honra: calúnia, difamação e injúria, e em caso de assédio discriminatório pode ainda incorrer no crime de racismo ou em lgbtfobia, crimes inafiançáveis e imprescritíveis.

No caso do assédio sexual, este possui uma previsão legal específica no Código Penal no artigo 216-A, com pena prevista de detenção de um a dois anos, podendo ser aumentada de acordo com as circunstâncias. Além da esfera criminal, assim como o assédio moral, o assédio sexual pode gerar medidas de responsabilidade civil, com indenizações pelos danos causados à vítima.

Vale destacar, ambos os assédios são puníveis no âmbito trabalhista, pois violam o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, protegido pela CLT e pela Constituição Federal. Nesses casos, o empregador tem o dever de prevenir, investigar e tomar medidas eficazes para coibir essas práticas, além de ser causa para rescisão contratual. Em resumo, a legislação brasileira oferece instrumentos para punir os agressores e garantir reparação às vítimas, seja na esfera civil, penal ou trabalhista.

COMO PROCEDER EM CASO DE ASSÉDIO

SE VOCÊ FOR A VÍTIMA:

- O primeiro passo é romper com o ciclo do silêncio. Registre formalmente a denúncia nos canais institucionais destacados nesta cartilha, para que o órgão possa tomar as providências cabíveis;
- Reúna provas do assédio, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, gravações e outros;
- Anote, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Sempre que possível, procure estar acompanhada (o) de outras pessoas;
- Caso se sinta confortável, fale sobre o ocorrido com alguém de sua confiança, como colegas de trabalho, superiores hierárquicos, amigos ou familiares.
- Se sentir necessidade, busque suporte psicológico por meio dos serviços oferecidos pela SEPLAN;
- Caso a gravidade da situação ultrapasse o âmbito institucional, considere registrar a denúncia também nas esferas cível e/ou criminal.

SE FOR TESTEMUNHA/COLEGA DA VÍTIMA:

- Ofereça escuta ativa e apoio à vítima, sem fazer julgamentos ou pressioná-la a tomar alguma decisão imediata;
- Se você tiver presenciado uma situação de assédio, anote, com o máximo de detalhes, todas as informações pertinentes, como hora, local, nomes dos envolvidos, o que foi dito ou feito etc;
- Disponibilize-se como testemunha;
- Com o consentimento da vítima, comunique ao setor responsável e ao superior hierárquico do assediador os fatos presenciados;

A INSTITUIÇÃO:

- › Disponibilizar canais institucionais para recebimento de denúncias de assédio e acolhimento das vítimas;
- › Difundir, internamente, informações sobre o que caracteriza assédio moral e sexual no ambiente de trabalho;
- › Orientar servidores quanto aos procedimentos a serem adotados em casos de assédio;
- › Garantir a confidencialidade, a privacidade e a proteção das pessoas que denunciam, bem como o sigilo do processo;
- › Promover ações de capacitação de gestores e servidores;
- › Prover pessoal qualificado nos canais institucionais para acolhimento da vítima;
- › Caso seja desejo da vítima, possibilitar a lotação temporária ou definitiva em outros setores.

COMO DENUNCIAR?

O Protocolo Diga, criado pela Ouvidoria Geral do Estado (OGE), tem o objetivo de orientar a denúncia de assédio moral, sexual e qualquer tipo de discriminação que ocorram no contexto das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, tanto presencialmente quanto virtualmente. Esse instrumento serve para padronizar, no âmbito estadual, os procedimentos de acolhimento, suporte, denúncia e acompanhamento dos casos supracitados.

Caso se sinta confortável, pode registrar a denúncia diretamente na Ouvidoria da SEPLAN. A Ouvidoria interna, por sua vez, deverá encaminhar a denúncia para a Ouvidoria Geral do Estado.

Vale ressaltar que as denúncias de assédio ou discriminação, quando não forem formalizadas diretamente na Plataforma Fala.BR, deverão, após o recebimento, ser registradas na referida plataforma pelo órgão ou entidade que acolheu a denúncia.

Para o registro, é extremamente importante que a vítima:

- Reúna provas do assédio, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, gravações e outros;
- Anote, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;

CANAIS DE ATENDIMENTO

OUVIDORIA GERAL DO ESTADO (OGE)

📍 PRESENCIALMENTE:

Prédio CGE/ATI - Av. Pedro Freitas, 1900 - São Pedro, Teresina - PI, 64018-900

📞 VIRTUALMENTE:

Telefone: **162**

WhatsApp: **(86) 9 9544-7924**

SECRETARIA DE ESTADO DO PLANEJAMENTO DO PIAUÍ – SEPLAN

Telefone: **162**

WhatsApp: **(86) 98851-2970**

E-mail: **ouvidoria@seplan.pi.gov.br**

PLATAFORMA FALA.BR

1. **Acesse a plataforma Fala.BR** pelo endereço: www.falabr.cgu.gov.br;
2. Selecione a opção **“Ouvidoria”**;
3. Clique na opção **“Denúncia”**;
4. Na mensagem informativa que aparecer na tela, clique em **“Avançar”**;
5. Escolha o **tipo de denúncia** que deseja registrar;
6. Selecione o tipo de acesso:
 - Pessoa física;
 - Pessoa jurídica;
 - Denúncia anônima (atenção: ao escolher esse tipo de acesso, não será possível acompanhar a denúncia posteriormente);
7. Preencha o formulário com o máximo de informações possíveis e envie para análise.

SECRETARIA
DO **PLANEJAMENTO**
SEPLAN



GOVERNO DO
PIAUI
AQUI TEM TRABALHO.
AQUI TEM FUTURO.