



**AGU
SEM
ASSÉDIO**



**SEM
DISCRI
MINAÇÃO**

Guia para **Prevenção**
e **Enfrentamento**
do **Assédio** e da
Discriminação

AGU
ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Advogado-Geral da União

Jorge Rodrigo Araújo Messias

DIREÇÃO-GERAL DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO

Flávio José Roman

Advogado-Geral da União Substituto

Flávio José Roman

Secretário-Geral de Consultoria

Isadora Maria Belem Rocha Cartaxo de Arruda

Secretária-Geral de Contencioso

Clarice Costa Calixto

Procuradora-Geral da União

Adriana Maia Venturini

Procuradora-Geral Federal

André Augusto Dantas Motta Amaral

Consultor-Geral da União

Heráclio Mendes de Camargo Neto

Corregedor-Geral da Advocacia da União

César Venturini Dutra Carrijo

Secretário de Atos Normativos

Diogo Luiz da Silva

Secretário de Controle Interno

Elisa Monteiro Malafaia

Secretária-Geral de Administração

Caio Castelliano de Vasconcelos

Secretário de Governança e Gestão Estratégica

João Carlos Souto

Diretor da Escola Superior da Advocacia-Geral da União



COMITÊ GESTOR DO PROGRAMA AGU

sem Assédio e sem Discriminação:

Representantes da Secretaria-Geral de Consultoria - SGCS

- Gabriela da Silva Brandão (titular)
- Jéssica Zimmer Stefenon (suplente)

Representantes da Assessoria Especial de Diversidade e Inclusão - AEDI:

- Claudia Aparecida de Souza Trindade (titular)
- Alessandra Matos de Araujo (suplente)

Representantes da Comissão de Ética da AGU - CEAGU:

- Mariana Cruz Montenegro (titular)
- Davi Valdetaro Gomes Cavalieri (suplente)

Representantes da Procuradoria-Geral da União - PGU:

- Cláudio José Silva (titular)
- Rebeca Peixoto Leão Almeida González (suplente)

Representantes da Consultoria-Geral da União - CGU:

- Alessandra Lopes da Silva Pereira (titular)
- Kizzy Collares Antunes (suplente)

Representantes da Procuradoria-Geral Federal - PGF:

- Virgínia Araújo de Oliveira (titular)
- Camila Gomes Peres (suplente)

Representantes da Secretaria-Geral de Contencioso - SGCT:

- Deolindo Crivelaro Neto (titular)
- Caio Sundin Palmeira de Oliveira (suplente)

Representantes da Corregedoria da Advocacia da União - CGAU:

- Catarina Uzeda Doval (titular)
- Flávia Scarponi Pinto Panades (suplente)

Representantes da Secretaria de Atos Normativos - SENOR:

- Marina Lima (titular)
- Patriani da Silva Pereira Matos (suplente)

Representantes da Escola Superior da AGU - ESAGU:

- Raiza de Miranda Vasconcelos (titular)
- Juliana Silva Ramires (suplente)

Representantes da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN:

- Adriana Gomes de Paula Rocha (titular)
- Adriana Guimarães Morangon (suplente)

Representantes da Procuradoria-Geral do Banco Central - PGBC:

- Viviane Gama Neves (titular)
- Fernanda Quintas (suplente)



Palavras do **Advogado-Geral da União**

A Advocacia-Geral da União exerce um papel essencial na defesa dos interesses do Estado e da sociedade brasileira. Por isso, deve também ser referência na promoção de um ambiente de trabalho íntegro, ético e respeitoso. Prevenir e enfrentar o assédio — em todas as suas formas — e a discriminação não é apenas um dever legal, mas um compromisso institucional com a dignidade humana.

O Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação foi criado com esse propósito: promover uma cultura organizacional saudável, segura e livre de discriminação, valorizando a diversidade e o respeito mútuo. A mudança começa com o exemplo. Convidamos todas e todos a se unirem neste propósito. Juntos e juntas, construiremos um ambiente mais justo, ético e inclusivo.



Introdução

O compromisso da Advocacia-Geral da União (AGU) é garantir um ambiente de trabalho respeitoso, livre de assédio e de discriminação. Nosso objetivo é fortalecer a cultura institucional de respeito e dignidade, promovendo ações concretas para prevenir e combater essas práticas.

Este guia visa a esclarecer o assunto, trazendo definições e exemplos práticos que nos ajudarão a identificar quando uma situação configura discriminação, assédio moral ou assédio sexual, além de apresentar formas de como procurar ajuda e de como ajudar nestas situações.

Esperamos que as informações e as orientações apresentadas neste Guia contribuam para mobilizar todas as pessoas para promover uma cultura institucional pautada no respeito mútuo, na equidade de tratamento e na garantia da dignidade na Advocacia-Geral da União. Contamos com vocês para prevenir e eliminar a violência, o assédio e a discriminação na nossa Casa!



Direito ao trabalho livre de violência e assédio

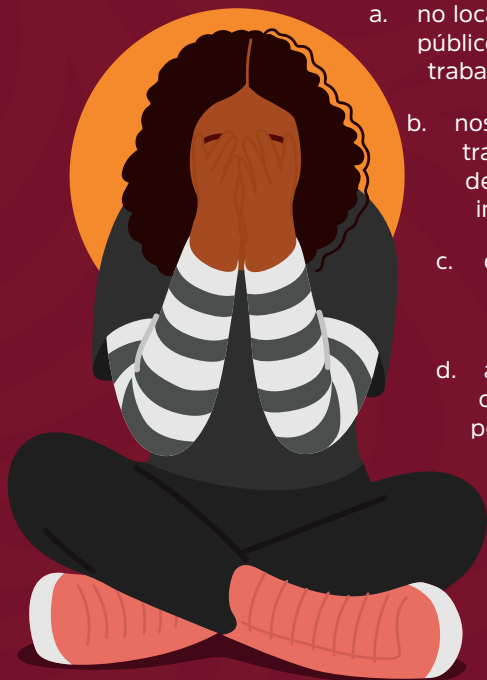


A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou, simplesmente, C190, é o primeiro tratado internacional a reconhecer “o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero” (OIT, 2019). Adotada em junho de 2019 na Convenção Internacional do Trabalho, a C190 entrou em vigor em junho de 2021. Em 8 de março de 2023, o Brasil iniciou oficialmente o processo para ratificação da C190 no país. A C190, juntamente com a Recomendação nº 206 da OIT, representam atualmente os principais marcos internacionais relacionados ao assédio. A ratificação da Convenção nº 190 pelo Brasil é um passo significativo e representa um compromisso do Estado brasileiro em promover ambientes de trabalho livres de violência e assédio.

O Artigo 1º da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho sobre Violência e Assédio, de 2019, apresenta uma definição abrangente de “violência e assédio” como¹:

- a. um conjunto de comportamentos inaceitáveis, práticas ou ameaças originadas por uma ocorrência única ou de forma recorrente, que visam, resultam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui a violência e o assédio com base no gênero;
- b. o termo “violência e assédio com base no gênero” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.

Assim, a C190 aplica-se à violência e ao assédio que ocorrem tanto durante o trabalho como às situações de violência e assédio relacionadas ou decorrentes do trabalho, como, por exemplo:



- a. no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados que são um local de trabalho;
- b. nos locais onde o trabalhador ou a trabalhadora recebe sua remuneração, descansa, faz suas refeições ou usa as instalações sanitárias, de banho e vestiário;
- c. durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- d. através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- e. no alojamento fornecido pelo empregador; e
- f. durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

¹ O texto a seguir foi adaptado da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho para contemplar as diferenças linguísticas da tradução não oficial, em português europeu, para o português brasileiro.

Em outras palavras, “ambiente de trabalho” se refere a todos os locais e situações estruturados pelas relações de trabalho: não apenas o local físico onde o trabalho é executado (o escritório ou estabelecimento), mas também os locais onde qualquer atividade relacionada ao trabalho seja conduzida, de maneira presencial ou on-line. Por exemplo: atividades sociais relacionadas ao trabalho (como festas ou happy hour), conferências, congressos, sessões de treinamento ou capacitação, viagens de negócios, almoços ou jantares de trabalho, conversas ao telefone, conversas por meio de redes sociais ou outros meios eletrônicos, transporte público, privado ou caronas.



O assédio no trabalho tem uma série de consequências negativas já mapeadas, tanto para os indivíduos que sofrem assédio como para a instituição. As pessoas que vivenciam o assédio sofrem com o adoecimento mental e físico, com afastamentos, perda ou desistência de cargos. A instituição também enfrenta consequências como a diminuição da produtividade e danos à sua reputação.

Enfrentar e eliminar o assédio é fundamental para alcançarmos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), em particular o ODS 5 e o ODS 8. O ODS 5 busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, destacando a necessidade de eliminar todas as formas de discriminação (ODS 5.1) e violência de gênero (ODS 5.2). O assédio, muitas vezes baseado em desigualdades de poder de gênero, representa uma barreira significativa para o alcance deste objetivo.

O ODS 8 visa a promover o crescimento econômico sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as pessoas. O assédio no local de trabalho prejudica a produtividade, cria um ambiente de trabalho tóxico e provoca fuga de talentos. Isso mina os princípios do ODS 8, em particular o ODS 8.8, que visa a proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras.

Portanto, é direito de todas as pessoas terem um ambiente de trabalho livre de violência e assédio. Enfrentar o assédio e a discriminação é essencial para avançarmos em direção a um mundo mais igualitário e sustentável, amparado pelos compromissos da Agenda 2030 da ONU.



ODS 8 TRABALHO DECENTE
E CRESCIMENTO
ECONÔMICO



Violência de gênero

Violência de gênero, ou violência baseada em gênero, é o nome dado a qualquer ato ou ameaça de violência física, psicológica, sexual ou econômica que tenha como motivação ou consequência a discriminação, a subordinação ou a opressão de uma pessoa ou grupo em função do seu gênero.

A violência de gênero é uma violação dos direitos humanos e um obstáculo para o desenvolvimento social e econômico dos indivíduos, das organizações e do país. A violência de gênero afeta principalmente as mulheres e as pessoas LGBTQIA+, mas também pode atingir homens que não se enquadram nos padrões dominantes de masculinidade.

A figura do *iceberg* ilustra como alguns atos de violência de gênero têm mais visibilidade do que outros. Isso porque alguns atos de violência são mais naturalizados, ou seja, existe menos consciência social de que eles são, sim, violência.

Todos os atos de violência – que podem ser físicos, verbais ou não verbais – estão interligados. Cada um deles, por mais sutil que seja, contribui para uma cultura de violência.

A violência de gênero afeta majoritariamente as mulheres, mas também pode afetar pessoas LGBTQIA+ e homens que não se conformam com o padrão de masculinidade dominante.

Mulheres que sofrem microagressões são três vezes mais propensas a pensar em deixar o emprego e quatro vezes mais propensas a sofrer *burnouts* frequentes.

(Mulheres no Local de Trabalho em 2023 – McKinsey & Company e Leanin.org).



Visível

estupro

prometer ganhos profissionais em troca de atos sexuais

ameaçar prejuízos profissionais a não ser que atos sexuais sejam realizados

pressão para se obter atos sexuais

convites persistentes

exposição de partes íntimas

Consciência Social

Invisível

"carícias" e toques indesejados

beijos e abraços indesejados

piadas com conotação sexual

comentários sexualmente sugestivos

apropriação de ideias

ofensas sexistas (ex. "é até inteligente para uma mulher")

excluir de reuniões ou viagens por motivos de gênero

xingamentos sexistas, homofóbicos ou transfóbicos

olhares fixos constrangedores

gestos obscenos

interrupções constantes (*manterrupting*)

ofensas com conotação sexual (ex. "só conseguiu o cargo porque dormiu com o chefe")

manipulação (*gaslighting*)

linguagem corporal sexualmente sugestiva

comentários sexistas (ex. "veio embelezar nossa reunião")

piscadas repetidas

exibição ou compartilhamento de materiais pornográficos

explicações com tom de superioridade (*mansplaining*)

"cantadas"

pôster ou protetor de tela com imagem pornográfica

comentários discriminatórios disfarçados de "elogios"

e-mail ou mensagem com conteúdo sexual



Atos de violência de gênero no ambiente de trabalho²

Também chamados de “microagressões” ou “microviolências”, os comportamentos listados abaixo infelizmente ainda são comuns no ambiente de trabalho e podem ser observados em reuniões, grupos de trabalho, palestras, comitês, entrevistas, discussões e projetos de trabalho.

São comportamentos sutis, muitas vezes disfarçados de piada, descuido ou hábito, que desrespeitam, excluem ou diminuem alguém — geralmente por sua identidade (como gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência, etc.), muitas vezes enraizados em preconceitos corriqueiros.

Ainda que sutis, essas condutas têm **impactos reais e acumulativos**, afetando o bem-estar, a autoestima e o ambiente de trabalho e podem ter impacto negativo na carreira e na saúde das pessoas.

² Inspirado em Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul (s/d).



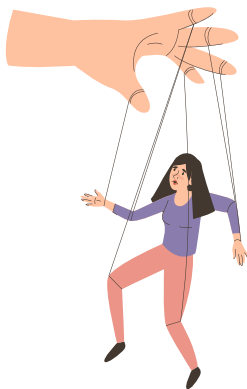
Interrupções frequentes – Quando mulheres são frequentemente interrompidas, impedindo que concluam seu raciocínio. Faça o teste: em qualquer reunião, conte quantas vezes cada pessoa é interrompida e veja se há alguma relação com o seu gênero ou sua posição social ou hierárquica. Às vezes vemos referência a esse comportamento pelo seu nome em inglês, *manterrupting*.



Explicações com ar de superioridade – Quando uma pessoa, normalmente um homem, explica algo a uma mulher, partindo da suposição de que ela não é capaz de compreender, ou para desmerecê-la ou desqualificá-la diante das outras pessoas. Às vezes vemos referência a esse comportamento pelo seu nome em inglês, *mansplaining*.



Apropriação de ideias – Quando uma pessoa reproduz a ideia de outra, normalmente uma mulher. É comum que as pessoas não levem uma ideia em consideração quando ela for apresentada por uma mulher, mas passem a dar valor a ela quando um homem repete a mesma ideia. Se você presenciar uma situação como essa, manifeste-se e dê o crédito à pessoa que apresentou a ideia primeiro! Às vezes vemos referência a esse comportamento pelo seu nome em inglês, *bropropriating*.



Manipulação – É um tipo de abuso psicológico em que uma pessoa manipula a outra, normalmente uma mulher, para que ela duvide de sua sanidade mental ou de sua capacidade para lidar com as situações de forma equilibrada. No ambiente de trabalho, isso pode acontecer nos casos de assédio moral e sexual em que a pessoa que assedia tenta desqualificar a pessoa assediada. A pessoa assediadora nega o assédio e culpabiliza a pessoa que foi assediada. Ela manipula as pessoas para que acreditem que a vítima estaria “louca” e interpretando atitudes de forma equivocada. Também pode ocorrer quando uma mulher ocupa uma posição hierárquica superior e colocam em dúvida sua capacidade. Às vezes vemos referência a esse comportamento pelo seu nome em inglês, *gaslighting*.

Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio

A **Lei 14.540/2023** instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Na sequência, o **Decreto nº 12.122/2024** estabeleceu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal e a **Portaria MGI nº 6.719/2024** instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal.

Para mais informações sobre assédio sexual com base na **Lei 14.540/2023**, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.



Veja a cartilha do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no Âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais da Procuradoria-Geral Federal

AGU SEM ASSÉDIO

SEM DISCRIMINAÇÃO



A Advocacia-Geral da União, de forma alinhada ao Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e da Discriminação na Administração Pública Federal, estabeleceu seu programa setorial por meio das Portarias Normativas AGU nº 153 e 154, de 2024.

O referido programa abrange todas as condutas de **assédio e discriminação** praticadas no âmbito das relações profissionais da Advocacia-Geral da União, ainda que transitórias ou sem remuneração, presencialmente ou por meios virtuais, direcionadas a **membros das carreiras jurídicas, servidores administrativos, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes e outros profissionais** que atuam no ambiente institucional.

O Programa AGU sem Assédio e sem discriminação tem como objetivos: (i) promover um ambiente institucional saudável e seguro, por meio da prevenção e do enfrentamento ao assédio **moral e sexual** e a todas as formas de **discriminação**, (ii) instituir mecanismos de **prevenção, acolhimento e resolução** de casos de assédio e discriminação, (iii) promover a construção de uma **cultura institucional de respeito mútuo e igualdade** e (iv) estimular a busca por **soluções dialogadas** para o aprimoramento do ambiente de trabalho.

ALGUMAS DAS DIRETRIZES DO PROGRAMA SÃO:



- **Sigilo e confidencialidade:** As informações fornecidas pelas pessoas denunciantes e vítimas devem ser tratadas com absoluta confidencialidade, garantindo que suas identidades não sejam divulgadas sem consentimento.



- **Abordagem centrada na vítima:** A vítima deve estar no centro do processo, garantindo que suas necessidades e seu bem-estar sejam priorizados em todas as etapas, desde a denúncia até a resolução do caso. Isso implica em ouvir atentamente a vítima, respeitar suas escolhas e preferências, e assegurar que o processo seja conduzido de maneira a evitar novos traumas e danos.



- **Não revitimização:** Todo o processo, desde a denúncia até a investigação, deve ser conduzido de maneira a evitar a revitimização da pessoa que sofreu assédio. Em outras palavras, a instituição deve evitar que a pessoa que fez uma denúncia seja vítima de novas violências durante o tratamento do caso. Isso envolve, entre outras ações, minimizar o número de vezes em que ela tem que repetir sua história; o direito de ser ouvida sem ser julgada; o direito à proteção de sua identidade; e não ser confrontada pela pessoa denunciada.



- **Não retaliação:** A garantia que pessoas que relataram casos de assédio não sofrerão retaliação, punição ou qualquer forma de tratamento desfavorável como resultado de suas denúncias. A proteção contra retaliação é fundamental para encorajar as pessoas a denunciarem casos de assédio. Numa mudança de paradigma, a ideia é que as pessoas que denunciem o assédio sejam valorizadas por contribuírem para uma administração pública mais íntegra. Salvaguardas contra a retaliação incluem a garantia da possibilidade de denúncias anônimas; a proteção da identidade das pessoas denunciantes que optam por se identificarem; o acompanhamento continuado dos casos; e consequências objetivas para as pessoas que forem consideradas culpadas de atos de retaliação. A não retaliação é prevista pela Lei 14.540/2023, no Art. 5º, englobando retaliações contra: as vítimas, as testemunhas e as pessoas auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual.



- **Resolutividade:** O processo de investigação e tratamento deve ser conduzido com eficiência e celeridade, evitando atrasos desnecessários que possam prolongar o sofrimento das vítimas.

A implementação do Programa se dá por meio de quatro eixos e ações principais: (i) sensibilização (conscientização sobre condutas inadequadas), (ii) capacitação, (iii) enfrentamento e (iv) monitoramento e avaliação.

Para a execução do referido programa, foi constituído um Comitê Gestor e serão selecionados pontos focais em unidades descentralizadas com a finalidade de promover interlocução da gestão do programa em âmbito local com vistas à divulgação das ações e à coleta de elementos que possam contribuir para o desenho das ações prioritárias.

Definições do Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação

Para efeitos do Programa AGU sem Assédio, utilizamos as seguintes definições³:

Discriminação

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Alguns exemplos de discriminação:

- *Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta de sua aparência física;*
- *Ter mulheres recebendo salários inferiores aos dos homens que desempenham as mesmas funções;*
- *Não contratar, ou não promover, mulheres para cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade, ou exonerá-las nesses casos;*
- *Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, sua deficiência, sua idade, sua orientação sexual ou seu gênero;*
- *Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade;*
- *Não oferecer acessibilidade necessária à efetiva participação social de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;*
- *Isolar, excluir e desqualificar profissionais terceirizados devido a seu vínculo de trabalho, considerando-os como trabalhadores de segunda classe.*

³Fonte: Cartilha Petrobras de Prevenção e Combate à discriminação, ao assédio moral e às violências de natureza sexual.

Alguns tipos de discriminação



CAPACITISMO - Discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência. Prática que consiste em conferir tratamento desigual (desfavorável ou exageradamente favorável) a pessoas com deficiência, baseando-se na crença equivocada de que elas são menos aptas às tarefas da vida comum.



ETARISMO - Ato de discriminar uma pessoa ou um grupo de pessoas em função da idade cronológica.



LGBTFOBIA - Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero. Envolve a negação de direitos, a desvalorização das relações e identidades não heterossexuais e a perpetuação de estereótipos prejudiciais. Alguns exemplos são homofobia, bifobia e transfobia.



MACHISMO - Ideologia que promove a superioridade do homem sobre a mulher, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.



MISOGINIA - Desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.



SEXISMO - Conjunto de atitudes discriminatórias e de objetificação sexual que buscam estabelecer o papel social que cada gênero deve exercer. Para isso, são utilizados estereótipos sobre como falar, agir, pensar e, até mesmo, o que vestir.



XENOFOBIA - Baseia-se em preconceitos contra diferentes culturas. É muito comum no Brasil, devido às diferenças culturais marcantes que temos por aqui. Caracteriza-se pela representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada região e pela crença de que as vítimas são cultural, econômica e intelectualmente inferiores.

A discriminação pode se manifestar de diversas formas, relacionadas a fatores sociais como gênero, raça, classe, etnia, deficiência e orientação sexual. No entanto, essas dimensões não atuam isoladamente: elas se cruzam e se sobrepõem, fenômeno conhecido como interseccionalidade. Esse entrelaçamento aumenta a complexidade das opressões vividas por certos grupos, tornando os impactos mais intensos e profundos.

Mulheres negras, por exemplo, lidam com discriminações tanto de gênero quanto de raça, o que as torna duplamente vulneráveis. Essa realidade evidencia a importância de considerar as múltiplas camadas de desigualdade para promover justiça e inclusão de forma efetiva.

Existem políticas públicas e ações afirmativas, como cotas raciais, de gênero ou socioeconômicas, cujo objetivo não é favorecer um grupo em detrimento de outros, mas, sim, promover a igualdade de oportunidades, corrigir desigualdades históricas e efetivar direitos. Essas medidas são temporárias e têm como finalidade criar condições mais justas para que todos e todas possam concorrer em igualdade de condições, corrigindo desigualdades estruturais.

Repercussão administrativa

Atos discriminatórios consistem em infrações disciplinares por violarem deveres e descumprirem proibições funcionais do servidor público federal constantes na Lei nº 8.112/1990, artigos 116, incisos IX e XI e artigo 117, incisos IX e XI.

Assim, atos discriminatórios no serviço público podem gerar advertência, suspensão ou demissão, conforme o enquadramento da conduta praticada. Além da repercussão administrativa, o servidor pode responder civil e penalmente.



Repercussão criminal

Algumas situações de discriminação e de preconceito devido a raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional podem constituir crimes, conforme a legislação penal brasileira.

O crime de racismo, praticado contra uma coletividade, é tipificado no art. 20 da lei nº 7.716/89 e é imprescritível, conforme disposição constitucional.

O crime de injúria racial, por sua vez, praticado contra pessoas específicas, é previsto no art. 140, § 3º, do Código Penal Brasileiro.

A lei nº 7.716/89 também tipifica outros crimes de preconceito baseados em raça ou cor, assim como descendência nacional ou étnica, alguns incluídos por meio do Estatuto da Igualdade Racial (lei nº 12.288/2010).

Por fim, a LGBTfobia em suas mais diversas formas foi equiparada ao crime de injúria racial pelo Supremo Tribunal Federal em 2019, que reconheceu a omissão legislativa no tema (ADO 26 e MI 4733).

É importante destacar que situações que possam configurar crimes devem ser reportadas às autoridades policiais competentes para investigação e apuração, independentemente das soluções adotadas na esfera administrativa e disciplinar.

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.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- *Conduta abusiva (verbal, gestual, física ou psicológica)*
- *Repetição e prolongamento (habitualidade e duração no tempo)*
- *Direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado)*
- *Efeito de degradação (mesmo sem intenção deliberada, causa a degradação do ambiente ou das relações pelo efeito de humilhação, constrangimento ou sofrimento)*
- *Dano psíquico, físico ou moral da vítima*

Um elemento importante para identificar situações de violência nas relações profissionais é o constrangimento que determinadas condutas de gestão podem causar nos trabalhadores.

O que é constrangimento?

Constrangimento é toda situação que **humilha, expõe, intimida ou causa desconforto excessivo** a uma pessoa, ferindo sua dignidade ou criando um ambiente hostil.

Não depende apenas da intenção de quem age, **mas do efeito que a conduta causa em quem sofre**.

Por que o constrangimento é um sinal de alerta?

Quando uma conduta causa constrangimento de forma **repetida, abusiva ou injustificada**, ela **pode configurar assédio moral** — principalmente quando vem de alguém em posição de autoridade ou com poder de decisão.

Constrangimento contínuo ou deliberado não é método de gestão, é violência.





Algumas condutas que podem configurar o assédio moral

Atentado contra a dignidade

- Insinuações desrespeitosas
- Chacotas com relação às características pessoais da vítima
- Punições vexatórias
- Zombar das origens, nacionalidade, crenças, convicções
- Mensagens depreciativas em grupos sociais
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição das tarefas
- Fazer piadas com relação à capacidade de uma pessoa ou fomentar um ambiente em que a pessoa seja ridicularizada
- Cyberbullying, prática abusiva de intimidar e constranger no ambiente virtual

Degradação proposital das condições de trabalho

- Não transmitir informações para a realização das tarefas
- Delegar tarefas ou prazos sempre impossíveis
- Aplicar punições públicas ou ridicularizações.
- Exigir a entrega de tarefas sempre em regime de urgência de forma desnecessária
- Contestar sistematicamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado e injusto
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências e distintas das suas atribuições



Isolamento e recusa de comunicação

- Isolar a vítima para que ela não se relacione com outras pessoas no local de trabalho
- Evitar a comunicação direta
- Impedir que a pessoa participe das confraternizações da equipe
- Não atribuir atividade à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir
- Não conceder a palavra
- Ignorar a presença da pessoa assediada
- Excluir uma pessoa de reuniões relacionadas à sua área de atuação
- Excluir uma pessoa de viagens de trabalho ou participação em eventos
- Interrupções constantes e persistentes quando uma pessoa estiver expondo suas ideias

Violência verbal ou física



Ameaçar ou agredir fisicamente (empurrar, fechar a porta “na cara”, esbarrar, bater, rasgar o trabalho feito pela pessoa e jogá-lo fora agressivamente).

Ameaçar ou agredir verbalmente (gritar, se comunicar sempre aos “berros”, xingar, imitar ou apelidar de maneira pejorativa).

Lembre-se de que o assédio moral também pode se manifestar por meios digitais – como e-mails, mensagens em aplicativos corporativos (WhatsApp, Teams, Slack etc.), reuniões virtuais e sistemas internos. O meio não descaracteriza a violência. Alguns exemplos:

- Exigir respostas fora do horário com ameaças veladas.
- Criticar ou expor alguém publicamente em chats de grupo.
- Enviar e-mails em tom ofensivo ou vexatório, copiando outras pessoas sem necessidade.
- Exigir que o servidor/ a servidora fique 24h atento ao e-mail e WhatsApp

O assédio moral muitas vezes é motivado por algum tipo de discriminação, criando um ambiente de trabalho hostil para uma pessoa, ou um grupo de pessoas, com base em características como gênero, etnia, raça/cor, deficiência, origem geográfica, orientação sexual, idade ou religião. Portanto, o assédio moral pode reforçar ou ser concomitante a uma prática discriminatória.

O assédio moral implica na violação de deveres e proibições impostas aos servidores públicos, arts. 116, incisos IX e XI, art. 117, incisos V, IX, XVII, da Lei nº 8.112/90



O que não é assédio moral⁴

Nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, e, quando são pontuais, moderados e respeitosos, não configuram assédio moral, tais como:

- Cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa
- Atribuição de tarefas e definição dos resultados esperados
- Conflitos esporádicos
- Divergências no trabalho comunicadas de forma respeitosa
- Críticas construtivas
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle de jornada
- Más condições de trabalho generalizadas, salvo se o profissional é colocado no ambiente com o objetivo de ser humilhado
- Avaliações de desempenho
- Aumento do volume de trabalho pontual ou sazonal

Formas de prevenir o assédio moral



- Definir com clareza as tarefas, as funções, as metas e as condições de trabalho;
- Conferir autonomia para a organização do trabalho, depois de fornecer informações e recursos necessários para a realização das tarefas;
- Incentivar as boas relações no trabalho, com respeito à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais;
- Aplicar a todos e todas um tratamento justo e respeitoso;
- Observar o aumento súbito e injustificado de falta ao trabalho;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores e colaboradoras que se julguem vítimas de assédio.

⁴ As definições de assédio moral, assédio sexual e discriminação utilizadas neste guia são fruto de um longo trabalho realizado pelo Conselho Nacional de Justiça desde 2020 com a Resolução nº 351, e recentemente atualizado pela Resolução nº 518 de 31 de agosto de 2023.



Assédio Sexual



Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física. Manifesta-se por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Tratamos, aqui, também da atuação da Administração Pública no sentido de prevenir e combater qualquer conduta imprópria de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua para a deterioração do ambiente de trabalho, abrangendo diversas condutas que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro.

Identificando o assédio sexual:

- Conduta de conotação sexual
- Ofende a dignidade, a liberdade, a privacidade ou a intimidade sexuais da vítima
- Não consentida pela pessoa assediada (não é necessária a negativa explícita, basta que não exista livre, inequívoco e espontâneo consentimento)
- Não necessita de reiteração
- Consuma-se ainda que os favores sexuais não sejam entregues
- Independe do sexo ou orientação sexual

Consentimento

O que é consentimento?

Nem sempre as pessoas compreendem bem o que é consentimento, especialmente no ambiente de trabalho. Consentir significa concordar – de forma livre e consciente – com algo que pode afetar seus direitos, sua dignidade ou sua liberdade.

No trabalho, isso pode envolver desde interações interpessoais até convites para eventos sociais, comentários, toques ou abordagens de qualquer natureza. Para que o consentimento seja válido, a pessoa precisa ter todas as informações para tomar uma decisão consciente e não pode ser forçada, pressionada ou enganada.

Para lembrar melhor o que é o consentimento, utilizamos a sigla LIVRE:

Dado **L** ivremente
I nformado
Podendo **V** oltar atrás
R estricto à situação
E ntusiasmado

L – Dado Livremente:

Só há consentimento se a pessoa estiver livre de pressão, coerção, ameaças ou medo de retaliação.

Exemplo: Um gestor sugere insistentemente que um subordinado jante com ele fora do expediente, insinuando que isso pode “ajudar na carreira”. Mesmo que a pessoa aceite, o consentimento não é livre — há um desequilíbrio de poder e receio de consequências.

I – Informado:

A pessoa só pode consentir a algo quando sabe exatamente o que está envolvido.

Exemplo: Um colega convida alguém para uma “reunião rápida” em uma sala isolada, mas aproveita o momento para fazer comentários sobre a aparência da pessoa ou flertar. Isso não é consentimento — a pessoa foi levada a uma situação sem saber o real intuito.

V – Podendo Voltar Atrás:

O consentimento pode ser retirado a qualquer momento.

Exemplo: Alguém inicialmente ri de uma piada de conotação sexual para não parecer “desagradável”, mas depois expressa desconforto e pede para que esse tipo de comentário pare. Ignorar esse pedido e continuar insistindo configura assédio.

R – Restrito:

Consentimento vale apenas para a situação específica.

Exemplo: Uma pessoa pode ter aceitado um elogio educado uma vez, mas isso não significa que está confortável em receber comentários frequentes e sugestivos sobre seu corpo ou roupas no dia a dia. O que foi tolerado uma vez não dá permissão para repetição.

E – Entusiasmado:

O consentimento deve ser claro e demonstrado com vontade.

Exemplo: Dizer algo como “posso te dar um abraço?” no ambiente de trabalho, e interpretar o silêncio ou um sorriso constrangido como um “sim” é um erro. Sem uma resposta clara e entusiástica, não há consentimento — há invasão. A ausência do ‘não’ não significa ‘sim’ — somente um ‘sim’ entusiasmado significa ‘sim’.

L

I

V

R

E

Lembre-se:

Consentimento no ambiente de trabalho é essencial para garantir um espaço seguro, respeitoso e saudável para todas as pessoas. Nunca presuma, sempre pergunte, e respeite as respostas – mesmo que elas mudem com o tempo.

A ausência de consentimento não pressupõe a necessidade de negativa explícita.

NA DÚVIDA PARE

Consentimento é como um
cafezinho!

Este vídeo divertido do YouTube
mostra que entender o que é
consentimento pode ser tão
simples como tomar um cafezinho:



Escaneie o QR
code e assista ao
vídeo vídeo!



Tipos de assédio sexual

O assédio sexual pode ser por chantagem ou por intimidação:

- a. Assédio sexual por chantagem é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.
- b. Assédio sexual por intimidação é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Exemplos práticos de assédio sexual por chantagem:

- Oferecer, ou dar a entender, que a pessoa ganhará um cargo caso realize algum ato sexual
- Fazer ameaças, abertas ou sutis, relacionadas à perda de trabalho, cargo ou benefícios caso a pessoa não realize um ato sexual

Exemplos práticos que podem configurar assédio sexual por intimidação:

- Tocar uma parte do corpo com a intenção de intimidar ou de fazer a pessoa se calar
- Tentar beijar ou beijar uma pessoa na boca sem consentimento
- Fazer comentários insinuantes ou obscenos sobre o corpo ou aparência física
- Tocar-se sexualmente ou exibir as partes íntimas



- Fazer gestos sexualmente sugestivos
- Assistir a vídeos pornográficos no ambiente de trabalho
- Mostrar ou compartilhar vídeos ou imagens pornográficas no ambiente de trabalho
- Perguntas indiscretas e invasivas de natureza sexual
- Agir de forma proposital para encurralamento dentro de um espaço, roçaduras, apertos, esbarrões, agarramentos, apalpadinhas
- Comentário grosseiro, humilhante, embaraçoso ou sexista, por ex, “Bonita blusa, mas ficaria mais bonita sem ela”



O que não é assédio sexual:

Não se configura proveito pessoal indevido a interação de natureza sexual consensual, bem-vinda ou retribuída, entre pessoas adultas e com plena capacidade de consentir.

Exemplos do que não é assédio sexual:

- Paquera/flerte, desde que exista reciprocidade
- Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso, ou mesmo sexual com colega de trabalho, recuando diante da primeira negativa;
- Elogios ocasionais, que sejam respeitosos e apropriados, sem conteúdo sexual (evite elogios ou críticas aos corpos das pessoas);
- Proposta sexual feita sem insistência e sem ameaça ou pressão;

Repercussão administrativa

No âmbito do serviço público federal, o assédio sexual é punível com pena de demissão, conforme Parecer JM nº 03, de 04 de setembro de 2023, aprovado pelo Presidente da República, que vincula toda a União, seus entes e órgãos. Nessas hipóteses, a autoridade competente está vinculada à aplicação de demissão, sem margem para escolha de penalidade mais branda.

Para fins de tipificação disciplinar, o assédio sexual refere-se às condutas de natureza sexual, não consentidas, que impliquem utilização do cargo para obtenção de vantagem sexual ou tenham como efeito causar constrangimento e prejuízo a bens jurídicos relevantes, tais como a dignidade, a intimidade, a privacidade, a honra e a liberdade sexual de outro agente público ou de usuário de serviço público.



Portanto, o assédio sexual é enquadrado nas seguintes hipóteses de infração disciplinar, conforme o caso:

a. Valimento do cargo para obtenção de vantagem sexual

A conduta é enquadrada no art. 117, inciso IX, da Lei nº 8.112/90: ao servidor é proibido valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

Não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa.

Não é necessário que o agente tenha êxito em obter a vantagem sexual perseguida. Basta que ele se tenha utilizado do cargo na tentativa de obter algum benefício de natureza sexual.

b. Em situações de elevado grau de reprovabilidade social, que ofendem gravemente a moralidade administrativa

A conduta é enquadrada no art. 132, inciso V, da Lei nº 8.112/90: incontinência pública ou conduta escandalosa, na repartição.

Todas as condutas descritas como crimes contra a dignidade sexual, no Código Penal, bem como condutas que violam a dignidade, a liberdade, a privacidade e a intimidade sexuais de outro agente público ou de usuário de serviço público ofendem gravemente a moralidade administrativa.

É importante destacar que nem todas as condutas de conotação sexual configuram assédio sexual, embora possam configurar uma variedade de comportamentos reprováveis, infringindo diferentes deveres funcionais. Para auxiliar na compreensão e identificação, temos como gênero as condutas de conotação sexual e como espécies o assédio sexual e outras condutas de conotação sexual.

Tais condutas, também inaceitáveis, poderão constituir violação aos deveres previstos no art. 116, incisos III, IX e XI da Lei nº 8.112/90, sendo objeto de sanção disciplinar de advertência ou de suspensão de até 90 dias.

Repercussão penal

Uma mesma conduta indevida de natureza sexual pode configurar infração administrativa e crime.

É o caso do crime de assédio sexual laboral: quando a pessoa assediadora está em posição superior hierarquicamente, o assédio sexual por chantagem é considerado crime, de acordo com o Art. 216-A do Código Penal:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

O Código Penal Brasileiro também prevê os crimes de importunação sexual (art. 215-A), como por exemplo, toques libidinosos sem anuência, e de registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B).

Situações que possam configurar crimes devem ser reportadas às autoridades policiais competentes para investigação e apuração.



Atenção: os enquadramentos e a punição em cada uma das esferas (administrativa e criminal) não interferem na outra, como regra. A exceção ocorre quando a esfera criminal absolve o réu por inexistência do fato ou negativa de autoria, o que reflete na esfera administrativa.

Como posso procurar ajuda?

A seguir vamos apresentar dois caminhos para quem precisa de ajuda: um para quem deseja receber mais informações sobre o assédio e outro para quem quer registrar uma denúncia.



Canal de acolhimento

O Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação prevê a constituição de Equipe Multidisciplinar de acolhimento com vistas à realizar escuta ativa, qualificada e empática, garantindo o acolhimento, o apoio e a confidencialidade das informações apresentadas pelas pessoas envolvidas, prestar informações e orientações pertinentes, entre outras ações previstas na Portaria Normativa AGU nº 153/2024.

Enquanto o canal específico de acolhimento não estiver estruturado, as pessoas que gostariam de ter mais informações, caso estejam na dúvida se estão passando por uma situação de assédio ou discriminação, podem procurar a Coordenação-Geral de Qualidade de Vida no Trabalho – CGQVT da Secretaria-Geral de Administração – SGA.

A referida equipe irá ouvir o seu relato e te apoiar, sem fazer nenhum tipo de registro que possa te identificar. Se o seu relato se configurar como assédio, você terá a opção de registrar uma denúncia, caso aceite.

Canal de denúncias

Quem decidir fazer uma denúncia pode fazer o registro, de forma anônima ou identificada, através do sistema Fala.Br. Caso precise de ajuda, você pode pedir apoio para preencher os campos do Fala.Br para qualquer pessoa de sua confiança, na AGU ou fora dela.

Trabalhamos com a ideia de portas múltiplas de entrada, ou seja, não importa qual órgão ou quem você procure para obter ajuda – o importante é que sua denúncia seja registrada.





Fala.BR

Escaneie o QR code
e acesse o site

Para registrar sua denúncia,
basta seguir os passos abaixo:

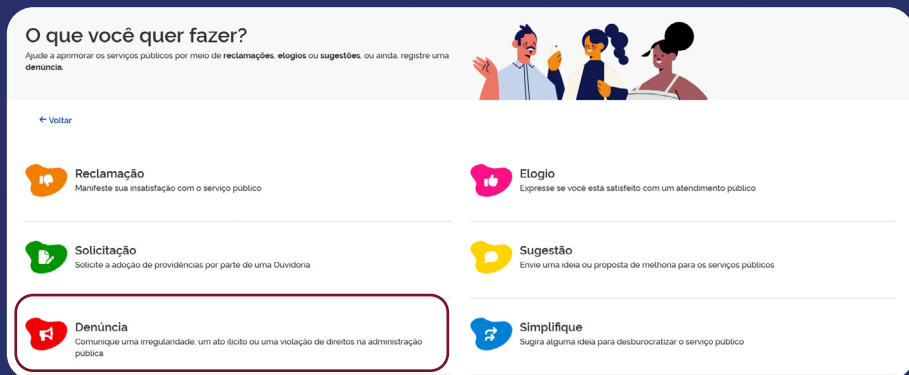


1- Na página inicial, clicar em Ouvidoria:



The screenshot shows the Fala.BR homepage. At the top, there is a navigation bar with the 'gov.br' logo, 'Controladoria-Geral da União', and links for 'Início', 'Órgãos', 'Site da LAI', 'Dados Abertos', 'Manual', and 'Perguntas Frequentes'. Below the navigation bar, the main heading reads 'Damos as boas-vindas ao Fala.BR'. A subtext says: 'Aqui você pode fazer um pedido de acesso à informação, fazer denúncias, elogios, reclamações, solicitações ou enviar sugestões.' Below this, there are three main action buttons: 'Ouvidoria' (with a clock icon), 'Acesso à informação - LAI' (with an information icon), and 'Ouvidoria Interna' (with a clock icon). The 'Ouvidoria' button has a description: 'Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de reclamações, elogios ou sugestões, ou ainda, registre uma denúncia.' The 'Acesso à informação - LAI' button has a description: 'Faça um pedido de acesso à informação.' The 'Ouvidoria Interna' button has a description: 'Canal destinado a servidores e trabalhadores das instituições federais para registro de manifestações.'

2 – Na página seguinte, clique em Denúncia:



The screenshot shows the 'O que você quer fazer?' page. At the top, there is a heading 'O que você quer fazer?' and a subtext: 'Ajude a aprimorar os serviços públicos por meio de reclamações, elogios ou sugestões, ou ainda, registre uma denúncia.' Below this, there is a 'Voltar' button. There are five main action buttons: 'Reclamação' (with a speech bubble icon), 'Elogio' (with a thumbs up icon), 'Solicitação' (with a document icon), 'Sugestão' (with a lightbulb icon), and 'Denúncia' (with a speech bubble icon). The 'Reclamação' button has a description: 'Manifeste sua insatisfação com o serviço público.' The 'Elogio' button has a description: 'Expresse se você está satisfeito com um atendimento público.' The 'Solicitação' button has a description: 'Solicite a adoção de providências por parte de uma Ouvidoria.' The 'Sugestão' button has a description: 'Envie uma ideia ou proposta de melhoria para os serviços públicos.' The 'Denúncia' button has a description: 'Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública.'

3 – Selecionar o tipo de denúncia – Assédio moral, Assédio sexual ou Discriminação:

Selecione o tipo de denúncia

Para continuar, selecione o assunto da denúncia que gostaria de registrar.

[← Voltar](#)

OU SELECIONE PELA LETRA:

TODOS

A

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

U

V

Assédio moral

Abono salarial

Aduana

Assédio sexual

Acesso à informação

Aeronáutica

Discriminação

Ações Afirmativas

Agendamento

Abastecimento


Acreditação de Organ

Agendamento de Cons

4 – Ao selecionar Denúncia, você terá duas opções: 1) se identificar por meio de login no Fala.Br ou por meio do Portal Gov.br ou 2) registrar uma denúncia anônima.

Para continuar, escolha uma identificação

Seus dados pessoais estarão protegidos, nos termos da Lei 13.460/2017




gov.br


Escolha um tipo de login:


Login Pessoa Física
Registre e acompanhe suas manifestações e pedidos de acesso à informação com a sua **Conta Gov.br**

Login Pessoa Jurídica
Para acessar o Fala.Br como Pessoa Jurídica, vincule o CNPJ da empresa à sua Conta Gov.br. [Saiba mais](#)

Denúncias Anônimas
Manifestações registradas de maneira anônima **não possibilitam acompanhamento posterior**. A CGU reafirma o compromisso de garantia da proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico (IP)

 **Pessoa Física**

 **Pessoa Jurídica**

 **Denúncias Anônimas**

Como mostrado na captura de tela acima, o sistema garante que seus dados serão protegidos nos termos da Lei nº 13.406/2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. A Lei garante, entre outras coisas, a proteção de suas informações pessoais (Art. 6º, Inciso IV) , nos termos da Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação.

O formulário para preenchimento das informações é o mesmo para denúncias anônimas e identificadas. Caso queira se identificar, faça seu login no sistema Fala.Br utilizando login e senha OU faça o login via Portal Gov.br e siga as instruções para entrar no sistema. No topo do formulário, aparecerão os seus dados pessoais, que estão protegidos, conforme explicado acima.

VOCÊ SABIA?

Denúncias anônimas não permitem o acompanhamento

Se você escolher fazer uma denúncia anônima, você não poderá fazer o acompanhamento de sua denúncia. A instituição também não poderá entrar em contato com você através da Plataforma Fala.Br (onde foi registrada) para obter mais esclarecimentos ou prestar informações sobre o andamento da sua manifestação.

Denúncias identificadas são anonimizadas

Mesmo que escolha fazer uma denúncia identificada, seus dados serão anonimizados. Isso significa que o próprio sistema Fala.Br disponibiliza uma ferramenta para substituir todos os dados pessoais que permitem identificar uma pessoa.

Ao analisar e detectar que a sua denúncia é de competência de outro órgão, sua demanda será encaminhada com o mesmo tratamento de proteção de dados pessoais previstos em lei. Assim, o órgão que recebeu a sua denúncia solicitará, caso necessário, a permissão para o compartilhamento de seus dados ao setor responsável pela apuração. Com isso, você receberá um e-mail do sistema perguntando se permite que seus dados sejam compartilhados para apuração. Dessa forma, você conseguirá acompanhar o andamento do seu caso com a garantia de sigilo.



Para preencher o formulário de denúncia, é importante apresentar as seguintes informações:

1. Na seção Destinatário, no campo Órgão para o qual quer enviar sua manifestação, escolha “Advocacia-Geral da União”;
2. Na seção Descrição, no campo Sobre qual assunto quer falar, escolha “Assédio moral”, “Assédio sexual” ou “Discriminação”;
3. No campo Fale aqui, descreva o caso em detalhes. Cite o local onde aconteceu a situação de assédio ou discriminação, a data e a hora. Você pode indicar mais de uma situação. É importante fornecer o máximo de detalhes possível nesta etapa para ajudar na apuração do caso;

Se tiver fotos, vídeos, prints de conversa ou outras formas de registro, clique em Incluir Anexos para anexar à sua denúncia. Veja a seção Documentar abaixo para mais informações sobre como documentar situações de assédio e discriminação de forma segura.

4. Na seção Quais são os envolvidos no fato?, preencha os campos Nome do Envolvido (a pessoa assediadora), Órgão/Empresa e a Função do Envolvido. Caso queira acrescentar dados de testemunhas ou outras pessoas envolvidas, você pode adicionar mais pessoas clicando no botão + à direita;
5. Na página seguinte, aparecerá o resumo da sua denúncia. Caso você queira alterar alguma informação, clique em Voltar. Se estiver tudo ok, clique em Concluir;
6. A partir desse momento, você poderá acompanhar o andamento da sua denúncia acessando Minhas Manifestações, se tiver optado por fazer uma denúncia identificada. Se tiver realizado uma denúncia anônima, você não terá mais acesso às informações do formulário, nem sobre sua tramitação.





Como posso ajudar?

Todas as pessoas na AGU devem contribuir para um ambiente livre de assédio. Se cada membro da instituição se comprometer a agir de forma respeitosa e a enfrentar ativamente o assédio e a violência, vamos construindo não apenas um espaço mais saudável, mas também mais produtivo e inclusivo.

Esse enfrentamento coletivo promove a igualdade de oportunidades, o respeito à diversidade e a construção de relacionamentos profissionais e pessoais mais saudáveis. Cada pessoa da AGU tem um papel importante na criação e na manutenção de um ambiente onde o respeito e a dignidade são valores que não podem ser negociados.

Intervenção da pessoa espectadora

Mas o que eu posso fazer para contribuir para um ambiente de trabalho livre de assédio e violência?

Mesmo quem não pratica atos de assédio pode contribuir, de maneira ativa, para a eliminação de todo tipo de assédio, violência e discriminação. Existe uma abordagem para interromper a violência chamada **Intervenção da Pessoa Espectadora**, tradução do inglês *Bystander Intervention*⁵. A abordagem se baseia na ideia de que uma pessoa que está presenciando uma situação de assédio, violência ou discriminação (ou seja, uma espectadora) pode e deve intervir – isto é, agir.

Seja um Espectador Ativo! Seja uma Espectadora Ativa!

Qualquer um ou qualquer uma de nós pode presenciar uma situação em que uma pessoa age de forma inaceitável com a outra. Quando isso acontece, temos a opção de simplesmente ignorar a situação, permanecendo espectadores passivos ou espectadoras passivas. Ou podemos fazer ou dizer algo – nos tornando, assim, espectadores ativos ou espectadoras ativas.

Quando tomamos uma atitude, estamos dando um recado para a pessoa que está agindo de forma inaceitável. Se esses recados forem constantemente reforçados em nossa instituição, vamos conseguir mudar os limites sobre o que é considerado um comportamento aceitável.

Primeiro, é importante aprender a reconhecer quando uma pessoa não está se sentindo segura e como você pode agir, isto é, intervir – com segurança.



⁵ As seções “Seja um Espectador Ativo! Seja uma Espectadora Ativa!” e “Como ser um Espectador Ativo ou uma Espectadora Ativa” foram livremente traduzidas e adaptadas de Universidade de Cambridge ‘9d’ e a seção Os 5Ds da Intervenção da Pessoa Espectadora, abaixo, foi livremente traduzida e adaptada de Right to Be ‘9d’. Veja as referências completas no final deste material.

Intervir com segurança pode significar diversas coisas:

- Um olhar de reprovação;
- Interromper ou distrair alguém;
- Não rir de uma piada machista, racista ou ofensiva;
- Pedir que uma pessoa pare de interromper a outra durante uma reunião;
- Questionar um amigo ou uma amiga sobre o seu comportamento, de uma forma não agressiva;
- Cuidar de um amigo ou de uma amiga que tenha passado por uma situação de assédio ou violência

Como ser um Espectador Ativo ou uma Espectadora Ativa



Às vezes presenciamos situações que são constrangedoras ou violentas: pode ser um comentário inapropriado ou uma situação de assédio. Ser um espectador ativo ou uma espectadora ativa significa estar ciente de que o comportamento de alguém é inapropriado ou ameaçador e escolher desafiá-lo. Se você não se sente confortável fazendo isso diretamente, peça ajuda a um amigo ou uma amiga ou alguém em posição de autoridade.

Pesquisas mostram que a intervenção de espectadores e espectadoras pode ser uma maneira eficaz de impedir a ocorrência de assédio sexual, pois eles desempenham um papel fundamental para prevenir, desencorajar ou impedir que um ato de violência aconteça.

Antes de intervir, use a abordagem ABC.

Avalie

Seu nível de segurança: Se você vir alguém em apuros, pergunte a si mesmo se pode ajudar de forma segura. Lembre-se de que sua segurança pessoal é uma prioridade – nunca se coloque em risco.

A

B

Aja em **bando**

É mais seguro chamar a atenção para o comportamento ou intervir em grupo. Caso não seja possível, fale da situação para outras pessoas que possam agir.

Cuide da vítima

Converse com a pessoa que você acha que pode precisar de ajuda. Pergunte se ela está bem. Respeite suas escolhas.

C

Os 5Ds da Intervenção da Pessoa Espectadora

Mas como intervir com segurança?

Quando se trata de intervir com segurança, lembre-se dos 5Ds da Intervenção da Pessoa Espectadora⁶:

D

Distrair

Delegar

Documentar

Delongar ou atrasar

Desafiar ou confrontar

⁶ A Right to Be é uma organização estadunidense sem fins lucrativos que oferece treinamentos gratuitos (em inglês) em intervenção da pessoa espectadora. Para agendar um treinamento, acesse <https://righttobe.org/upcoming-free-trainings/>



Distrair

A distração é uma maneira sutil e criativa de intervir. O objetivo é simplesmente interromper a situação de assédio. Os principais pontos para distrair de forma eficaz são:

- Ignore a pessoa que está assediando e interaja diretamente com a pessoa que está sendo assediada;
- Não faça referência ao assédio que está acontecendo. Em vez disso, fale sobre algo completamente diferente.

Aqui estão alguns exemplos de como usar a distração para interromper uma situação de assédio:

- Interaja com a pessoa que está sendo assediada:
 - Finja estar perdido ou perdida e peça ajuda;
 - Pergunte que horas são;
 - Diga a ela que a estão chamando em outro local ou ao telefone;
 - Finja que a conhece e fique animado ou animada em “encontrar” com ela por acaso;
 - Fale sobre algo aleatório, desde que tire a atenção da pessoa que está assediando;

- Entre no meio do caminho:
 - Continue o que estava fazendo, mas se posicione entre a pessoa que está assediando e a pessoa que está sendo assediada;
- Cause alguma outra distração para desviar a atenção do assédio:
 - Derrube algo (café, água, caneta, papel etc.) “sem querer”;
 - Comece a falar ou rir alto com uma terceira pessoa que esteja por perto.

Ninguém precisa saber que você está realmente intervindo no assédio! Se você é uma pessoa tímida, ou se você acha que a pessoa que está assediando pode ficar mais agressiva se você a confrontar diretamente, criar uma distração pode ser uma opção sutil, porém muito eficaz para interromper a situação de assédio.



Delegar

Delegar é pedir ajuda a uma terceira pessoa para intervir em uma situação de assédio. Os principais pontos para delegar são:

- Escolha uma pessoa que esteja pronta e disposta a ajudar. Muitas vezes, a pessoa que está ao seu lado pode ser uma boa opção;
- Quando você pedir ajuda para essa pessoa, tente expressar da maneira mais objetiva possível o que você está testemunhando e como gostaria que ela ajudasse.

Aqui estão alguns exemplos do que você pode fazer:

- Diga à pessoa que você escolheu: “Eu acho que a pessoa de camisa branca está constrangendo a pessoa de jaqueta preta. Você pode me ajudar? Você pode entrar no meio delas, ou distrair a pessoa de camisa branca para eu perguntar para a pessoa de jaqueta preta se ela está bem?”;
- Em lugares públicos, a pessoa que você escolheu pode ser uma pessoa que tenha algum tipo de autoridade: a pessoa que faça a segurança do local, motorista de ônibus ou transporte, por exemplo;
- Fale com alguma pessoa próxima a você que também esteja notando o assédio e possa estar em posição melhor para intervir. Conversem para criar um plano de intervenção.



Documentar

Documentar significa gravar, tirar fotos, fazer registros ou anotações. Registrar um ato de assédio ou discriminação pode ser muito útil, mas é preciso agir com segurança e responsabilidade:

1. Avalie a situação. Alguém está ajudando a pessoa que está sendo assediada? Se não, use outro dos 5Ds. Registrar a experiência de alguém sofrendo assédio sem garantir que ela receba ajuda pode ser mais ainda traumatizante para ela. Se ela estiver recebendo ajuda: avalie sua própria segurança e, se estiver seguro ou segura, comece a documentar;
2. Sempre pergunte à pessoa que foi assediada o que ela quer fazer com o registro que você fez. Nunca poste, encaminhe ou mostre para outras pessoas sem permissão.

Existem várias razões para a segunda orientação. Em primeiro lugar, a experiência de assédio pode ser muito traumática. Postar ou compartilhar uma experiência traumática de outra pessoa sem o consentimento dela não é útil nem eficaz.

Ser assediado ou assediada faz a pessoa se sentir impotente e divulgar uma imagem ou uma filmagem do assédio sem o seu consentimento pode fazer com que ela se sinta ainda mais humilhada e impotente. Se as imagens viralizarem, a pessoa pode ter uma exposição que ela não queria e isso pode prejudicá-la ainda mais.



Delongar ou atrasar

Se a situação for muito perigosa para ser confrontada no momento (por exemplo, uma ameaça de violência ou se você estiver em minoria), simplesmente se afaste. Espere que a situação se acalme e depois pergunte à vítima se ela está bem. Ou relate a situação quando for seguro – nunca é tarde para agir.

Aqui estão alguns exemplos de como você pode delongar ou atrasar:

- Pergunte para a pessoa que sofreu o assédio se ela está bem – fale para ela que você viu o que aconteceu e achou que aquilo não foi certo;
- Pergunte se você pode ajudá-la de alguma maneira;
- Ofereça-se para acompanhá-la até onde ela estiver indo ou para sentar com ela por um tempo;
- Ofereça ajuda para fazer uma denúncia, se ela quiser;
- Se você documentou o incidente, pergunte se ela quer que você encaminhe o registro para ela;
- Respeite suas decisões.

Muitos tipos de assédio acontecem rapidamente e nem sempre é possível intervir de forma direta. Isso não quer dizer que devemos apenas ignorar o que aconteceu e seguir com a vida.

Mesmo que não possamos agir no momento, ainda podemos fazer a diferença para alguém que sofreu assédio. Podemos ajudar a reduzir o trauma dessa pessoa perguntando como ela está e conversando com ela depois do incidente de assédio.



Desafiar ou confrontar

Desafiar ou confrontar significa agir diretamente numa situação de assédio. Às vezes, podemos querer responder diretamente ao assédio, nomeando o comportamento inadequado e confrontando a pessoa que está assediando a outra.

Use este D com cautela porque a intervenção direta pode ser arriscada. A pessoa que está assediando pode redirecionar sua agressividade para você ou ela pode tornar-se mais agressiva. A primeira coisa a se fazer é avaliar a situação antes de decidir responder, fazendo as seguintes perguntas:

- Você está fisicamente seguro ou segura?
- A pessoa que está sendo assediada está fisicamente segura?
- É provável que a situação se intensifique?
- É possível identificar se a pessoa que está sendo assediada quer que alguém fale alguma coisa?

Se você conseguir responder 'sim' a todas essas perguntas, então você pode usar o D de Desafiar.

O segundo ponto importante sobre Desafiar é manter a intervenção curta e sucinta. Por mais que você tenha vontade, evite entrar num bate-boca, pois é assim que as situações podem escalar. Se a pessoa assediadora responder à sua intervenção direta, concentre sua atenção em ajudar a vítima em vez de interagir com a pessoa assediadora.

Se você optar por Desafiar, aqui estão alguns exemplos de coisas que você pode dizer:

- “Isso que você está fazendo é assédio”
- “Esse comentário/o que você fez é racista/inadequado/homofóbico/desrespeitoso”
- “Deixe ela/ele em paz”
- “Por favor, pare com isso agora”
- “Ela/ele pediu para você deixá-la/lo em paz e estou do lado dela/dele”

Ainda sobre segurança: não queremos que você se machuque tentando ajudar alguém. Sempre priorize a sua segurança e faça escolhas que não coloquem você ou qualquer outra pessoa em perigo.



A intervenção da pessoa espectadora se baseia no fato de que as pessoas que presenciam situações de assédio e discriminação desempenham um papel crucial na prevenção e na resposta a essas situações. Ao distrair, delegar, documentar, delongar (atrasar) e desafiar (confrontar) da maneira apropriada e com segurança, você contribui para a construção de um ambiente saudável e livre de assédio e discriminação. Os 5Ds são um método útil para intervir e ter atitudes construtivas diante de situações difíceis e pesadas.



PERGUNTAS & RESPOSTAS

Esta seção de perguntas e respostas⁷ tem como objetivo responder algumas perguntas e questionar alguns mitos muitas vezes relacionados ao assédio.



É necessário contato físico para que seja assédio?

Não. O assédio, tanto moral quanto sexual, pode se manifestar mesmo sem o contato físico, isto é, por meio de palavras e gestos.

Assédio é conflito?

Não. Assédio é uma forma de violência. Conflitos e problemas de gestão existem e devem ser tratados pela instituição, mas o assédio é a maneira como a violência, como a violência de gênero e a discriminação, se manifesta no ambiente de trabalho.

Só é assédio o que acontece no local de trabalho?

Não. O assédio não se limita ao espaço físico de trabalho (escritório, sede ou estabelecimento), desde que exista uma relação de trabalho entre as pessoas envolvidas. Assim, o assédio pode acontecer em viagens de trabalho, transporte para ir ou voltar do trabalho, congressos, teleconferências, por meio de redes sociais, entre outros.

⁷ Adaptado de MPTOIT(2017).

No caso de assédio sexual, a pessoa assediada precisa falar ‘não’ para que o assédio se configure?

Não. Cada pessoa reage de uma forma diferente à violência e uma reação comum é justamente não conseguir reagir ou ficar paralisada. A relação de trabalho envolve relações de poder e subordinação, o que contribui ainda mais para que a vítima não consiga, ou não possa, reagir. A ausência do ‘não’ ou o silêncio da vítima não desconfigura o assédio.

É preciso que um ato sexual seja consumado para que exista assédio sexual?

Não. E mesmo se tiver sido consumado, é possível que um ato sexual possa ser considerado assédio ou violência sexual, caso não tenha existido consentimento (veja seção **Consentimento**).

É preciso que o assédio dure quanto tempo, ou aconteça por quantas vezes, para ser assédio?

No caso do assédio sexual, o entendimento consolidado é o de que basta um único ato para que ele se configure. Em relação ao assédio moral, é preciso a repetição das condutas abusivas. Condutas isoladas, se muito graves, podem configurar outras formas de violência, conforme reconhece o CNJ.





CONTAMOS COM VOCÊ!

Neste guia, falamos sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente trabalho e como todas as pessoas da instituição têm um papel a desempenhar para construirmos um ambiente mais seguro, respeitoso e inclusivo. Lembre-se de que cada ação conta e o compromisso de cada pessoa é essencial para criarmos uma cultura de trabalho saudável.

Você pode fazer a sua parte denunciando uma situação de assédio, violência ou discriminação que tenha vivido ou ajudar uma pessoa que esteja passando por isso. Você também pode, e deve, intervir quando presenciar uma situação em que uma pessoa está sendo assediada ou discriminada – sempre com cuidado à sua segurança e à dela.

Este guia é apenas o ponto de partida. Encorajamos você a continuar buscando conhecimento e apoiando colegas para promovermos uma mudança cultural. Nós podemos, juntos e juntas, fazer da AGU um espaço onde todas as pessoas possam conviver, produzir e se desenvolver, sem medo do assédio, com igualdade e respeito à diversidade.

AGU SEM ASSÉDIO



SEM DISCRI MINAÇÃO



Acesse o site
escaneando
o QRcode



Página da
Procuradoria-Geral
Federal Prevenção
e Enfrentamento ao
Assédio Sexual



Trilha de capacitação
de Prevenção e
Enfrentamento ao
Assédio - disponível
em: Escola Virtual
da ESAGU



Escola Virtual
da ENAP



Cartilha de Prevenção
e Enfrentamento ao
Assédio Sexual da
Procuradoria-Geral
Federal



Cartilha PGFN
sem Assédio Pela
preservação de um
ambiente de trabalho
respeitoso

Canal de Acolhimento

Coordenação-Geral de
Qualidade de vida no trabalho



(61) 98306-0040



dpro.qvt@agu.gov.br



Referências

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO (2024). Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no serviço público federal. Disponível em < <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/cartilha-assedio-sexual-pgf-versao-setembro.pdf>>

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (2023). Política de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação na Controladoria-Geral da União. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/08/nova-politica-da-cgu-combate-o-assedio-moral-sexual-e-todas-as-formas-de-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho/POLITICADEFRENTAMENTOAOAOSSDIOMORALNACGU.pdf>>.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (s/d). Violência de gênero. Disponível em <<https://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/202303/08151200-cartilha-de-violencia-de-genero.pdf>>.

GONÇALVES, Myrelle Jacob (2022). Violência de gênero e o serviço-público federal: Uma análise sobre assédio sexual no local de trabalho. Disponível em <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/32734>>.

GOVERNING INSTITUTE (2016). No wrong door: A holistic approach to human services. Disponível em <<https://papers.governing.com/No-Wrong-Door-A-Holistic-Approach-to-Human-Services-73108.html>>.

GRATON, Isabela Alves (2019). O DNA da dominação masculina: Pornografia e violência contra as mulheres. 2019. 91 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Comunicação Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em <<https://bdm.unb.br/handle/10483/26514>>.

MCKINSEY & COMPANY E LEANIN.ORG (2023). Mulheres no Local de Trabalho em 2023. Disponível em <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/mulheres-no-local-de-trabalho-em-2023/pt>>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO/ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

(2017). Assédio sexual no trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em <https://www.prt10.mpt.mp.br/images/Cartilha_Ass%C3%A9dioSexual.pdf>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (s/d). Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2021). Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção N.º 190 e a Recomendação N.º 206. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_832010.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2020). Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e assédio. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_807499.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2019). Eliminar a violência no mundo do trabalho – Convenção 190. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2019). Recomendação (nº 206) sobre violência e assédio: Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2015). Viet Nam code of conduct on sexual harassment in the workplace. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf>.

PETROBRAS (2023). Programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no âmbito das autarquias e fundações públicas federais. Disponível em <https://agencia.petrobras.com.br/media/filer_public/77/10/77105dc0-0f4e-4d5c-b0cb-b24f52c66ea0/cartilha_de_prevencao_e_combate_a_discriminacao_ao_assedio_moral_e_a_s_violencias_de_natureza_sexual.pdf>.

RIGHT TO BE (s/d). The five Ds of bystander intervention. Disponível em <<https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/>>.

SANTOS, Camila Danielle dos & GRANDO, Carolina de Moura (2023). Guia sindical: Enfrentando a violência no trabalho: Pela ratificação da convenção no 190 da OIT. Friedrich- Ebert-Stiftung Brasil/PSI-Internacional de Serviços Públicos. Disponível em <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/20326.pdf>>.

UNIVERSIDADE DE CAMBRIDGE (s/d). Be an active bystander. Disponível em <<https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander>>.



**AGU
SEM
ASSÉDIO**



**SEM
DISCRI
MINAÇÃO**



AGU SEM ASSÉDIO

SEM DISCRI MINAÇÃO



Ed. Sede I - Setor de Autarquias
Sul
Quadra 3 - Lote 5/6, Ed. Multi
Brasil Corporate - Brasília-DF -
CEP 70.070-030
Fones: (61) 2026-9202 e
2026-9712

Ed. Sede II - Setor de Autarquias
Norte
Quadra 5 - Lote C - Centro
Empresarial CNC - Brasília-DF
CEP 70.297-400

Ed. Sede III - Setor de Indústrias
Gráficas
Quadra 6 - Lote 800 - Brasília-DF
CEP 70.610-460
Fones: (61) 2026-7709 e
2026-7807

g o v . b r / a g u ♦



@aguoficial



@AdvocaciaGeral



@agu-governo-federal



@advocaciageralduniaio