CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

# GUIA LILÁS

Orientações para prevenção e tratamento
ao assédio moral e sexual
e à discriminação no Governo Federal

**2023**

março • 2023

**CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO**

Setor de Indústrias Gráficas (SIG), Quadra 02, Lotes 530 a 560
Edifício Soheste - Brasília - DF / CEP: 70610-420
cgu@cgu.gov.br

**VINÍCIUS MARQUES DE CARVALHO**
Ministro da Controladoria-Geral da União

**VÂNIA LÚCIA RIBEIRO VIEIRA**
Secretária-Executiva

**CLÁUDIO TORQUATO DA SILVA**
Secretário-Executivo Adjunto

**RONALD DA SILVA BALBE**
Secretário Federal de Controle Interno

**RICARDO WAGNER DE ARAÚJO**
Corregedor-Geral da União

**ANA TÚLIA MACEDO**
Secretária de Acesso à Informação

**ARIANA FRANCES**
Ouvidora-Geral da União

**IZABELA CORREA**
Secretária de Integridade Pública

**MARCELO PONTES VIANNA**
Secretário de Integridade Privada

**COORDENAÇÃO:**

*Ariana Frances Carvalho de Souza*

**EQUIPE TÉCNICA:**

*Adriana Barbosa Lima*
*Bruno Wahl Goedert*
*José Trindade Monteiro Neto*
*Kátia Gonçalves Sousa*
*Luana Marcelino*
*Marcos Gerhardt Lindenmayer*
*Rafael Antônio Dal Rosso*

**REVISÃO TÉCNICA:**

*Claudia Gonçalves Mancebo*
*Iara Cristina da Silva Alves*
*Roberta Viegas e Silva*
*Tais Cerqueira Silva*

Obra atualizada até março de 2023

Diagramação: Assessoria de Comunicação Social • Ascom / CGU
Grafismo da capa baseado em: https://www.freepik.com
Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet no qual pode ser acessada integralmente em sua versão digital.
Copyright © 2023 Controladoria-Geral da União

# CONTEÚDO


**Introdução** ..... 5

**Assédio moral e assédio sexual** ..... 6

O que é assédio moral? ..... 7

Exemplos de condutas de assédio moral ..... 7

Exemplos de assédio moral contra mulheres ..... 8

O que não configura assédio moral ..... 9

Assédio moral organizacional ..... 9

Assédio moral e discriminação ..... 9

O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a) ..... 10

Quem pode ser denunciado por assédio moral? ..... 10

Quais são os alvos mais comuns de assédio moral? ..... 10

Onde e quando pode ocorrer o assédio? ..... 11

Quais danos do assédio moral causa? ..... 11

Exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada ..... 11

Exemplos de danos suportados pela administração pública e para a empresa ..... 12

Como a administração pública pode coibir o assédio no serviço público? ..... 12

O que servidores(as) públicos, empregados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) podem fazer? ..... 13

O que é assédio sexual? ..... 13

Assédio sexual vertical (crime) ..... 15

Assédio sexual horizontal ..... 15

E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada? ..... 15

Responsabilização da pessoa que assedia ..... 16

Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio? ..... 16

Assistência Jurídica Gratuita ..... 18

Como a administração pública deve prevenir o assédio sexual? ..... 18

O que fazer se você for assediada(o)? ..... 19

**Discriminação** ..... 20

O que é discriminação? ..... 20

Como a administração pública deve acolher a denúncia de assédio sexual, assédio moral e discriminação? ..... 21

**PROTOCOLO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO ..... 23**

O que é um Protocolo? ..... 23

Quais as premissas deste protocolo? ..... 23

O que é assédio moral, sexual e discriminação? ..... 24

O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação? ..... 24

Quem pode denunciar? ..... 24

Quem pode ser denunciado? ..... 25

O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação? ..... 25

O que acontece após o registro da denúncia? ..... 25

Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia? ..... 26

Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer? ..... 27

**Referências ..... 28**

# Introdução

A Administração Pública deve se guiar pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

O assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+.

Este é um momento de restabelecimento da confiança da sociedade no Estado. Para tanto, é salutar a intensificação de ações de promoção da integridade no serviço público, apoiando valores positivos de conduta, na linha do que dispõe a Convenção nº 190 da Organização Interacional do Trabalho (OIT)  e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017).

O **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU n° 58, de 7 de março de 2023, integra o Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal, coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Esta primeira versão será revisada após desenvolvimento das atividades do Grupo de Trabalho Interministerial que debaterá este Plano..

Buscando ser prático, este Guia traz conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou sexual ou, ainda, de discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal, compilando entendimentos construídos em esforços prévios de trazer o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal, com referência ao final do documento. Traz também diferenças entre atos de gestão e assédio moral, orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas.

**Lembre-se:** quando se trata de assédio e discriminação, é fundamental acabar com o silêncio.



# Assédio moral e assédio sexual

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores. O trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida e a inserção social das pessoas. No entanto, o assédio é um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.

Por isso, tanto o serviço público quanto a iniciativa privada devem promover políticas preventivas, de assistência e acolhimento para vítimas e potenciais vítimas, bem como políticas de responsabilização e reparação. Esse arcabouço normativo e de governança é essencial para preservar a dignidade humana de trabalhadoras e trabalhadores.

O enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Poder Executivo federal se sustenta sobre os seguintes pilares:

- **UNIVERSALIDADE**: a Administração Pública deve estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar de todas as pessoas, servidoras/es, comissionadas/os, terceirizadas/os e estagiárias/os.
- **COMPROMISSO INSTITUCIONAL**: a alta gestão deve demonstrar seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação em sua instituição. O enfrentamento ao assédio passa pelo combate às práticas de assédio institucional, o que demanda o desenvolvimento de ações de natureza estratégica a se refletirem no nível tático e operacional das organizações.
- **FOCO NA VÍTIMA**: os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima.
- **VISIBILIDADE**: a Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.
- **PREVENÇÃO**: os órgãos devem realizar ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, com vistas à promoção de relações interpessoais respeitosas. Essas ações devem incluir atividades continuadas de capacitação, letramento e sensibilização, fundamentais para a mudança da cultura organizacional.
- **RESOLUTIVIDADE**: a assertividade no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e/ou discriminação é crucial para reduzir o sofrimento da vítima. Os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos, amplamente divulgados às pessoas destinatárias deste Guia. Os procedimentos devem ser céleres e controlados, bem como definidos e tratados de forma prioritária.
- **CONFIDENCIALIDADE**: as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados. Recomenda-se o envolvimento do menor número de pessoas possível no processo de tratamento da denúncia para preservação da intimidade da vítima.

## O que é assédio moral?

**O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva**. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

A pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

> um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas a situações de **humilhação**, **constrangimento**, **intimidação**, **agressividade**, **menosprezo**, causando-lhes **sofrimento psíquico ou físico**, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

## Exemplos de condutas de assédio moral

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;

- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.

## Exemplos de assédio moral contra mulheres

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunha sexista.

## O que não configura assédio moral

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho; por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;

## Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional, ocorre quando a organização incentiva e/ou tolera o assédio. Nesse caso, o propósito é atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o objetivo de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou demonstrar poder.

Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro. Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil (gestantes, por exemplo). (BANCO CENTRAL, 2014)

## Assédio moral e discriminação

O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos.

A discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção n° 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O assédio moral  pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos, as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

Convém destacar que o racismo e a injúria racial são crimes com a pena prevista de 2 a 5 anos de reclusão, conforme as Leis nº 7.716, de 1989 e nº 14.532, de 2023. Além disso, desde junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a LGBTfobia aos crimes raciais. Sem prejuízo de sanção na esfera penal, tais condutas também são objeto de responsabilização administrativo-disciplinar, cabendo ao Poder Público orientar as vítimas no sentido de denunciar as práticas à ouvidoria competente.

## O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a)

- **Assédio moral vertical**: ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente.
    - **Descendente**: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.
    - **Ascendente**: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.
- **Assédio moral horizontal ou "*bullying* hexagonal"**: ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.
- **Assédio moral misto ou "*bullying* misto"**: ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

## Quem pode ser denunciado por assédio moral?

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados(as) por assédio moral. Em geral, o(a) assediador(a) nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

**Preste atenção à sua volta!**

Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho. Procure conversar. Normalmente quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho. Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

## Quais são os alvos mais comuns de assédio moral?

Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio do que outras. Revela ainda que a motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres sejam suas principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar. (MPMT, s/d)

Ainda na questão da discriminação contra as mulheres, a perspectiva interseccional que sobrepõe a questão de gênero e de raça é fundamental para o entendimento da vulnerabilidade das mulheres negras, como alvos preferenciais do assédio, assim como as mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras.

A Convenção nº 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, reconhecendo essa estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTIQ+, entre outros grupos, historicamente discriminados, determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulneráveis e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho (arts. 1º e 6º). (MPT, s/d, p.31)

## Onde e quando pode ocorrer o assédio?

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, como exemplo destes espaços:

- nos locais de trabalho;
- em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho; ou
- em ambiente virtual (*cyberbullying*).

## Quais danos do assédio moral causa?

Os danos causados pelo assédio moral podem ser de muitos tipos para a pessoa assediada, para o ambiente de trabalho e para a administração pública ou empresa, afetando seus resultados, inclusive.

## Exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada

- **Psicológicos**: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- **Físicos**: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio;
- **Sociais**: falta de vontade de fazer amizades, degradação do relacionamento familiar; e
- **Profissionais**: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

## Exemplos de danos suportados pela administração pública e para a empresa

- A imagem institucional do serviço público fica prejudicada perante a sociedade;
- As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados e estagiários;
- Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade; e
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

Nas hipóteses em que a vítima de assédio busque indenização por danos morais, o Estado poderá ser direta e imediatamente responsabilizado, a ele cabendo arcar com a reparação pelos danos causados e cobrar do agente público assediador o correspondente.

## Como a administração pública pode coibir o assédio no serviço público?

### Cobrar compromisso e engajamento da alta administração:

- Difundir as informações deste Guia para todos (as) os(as) servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) e terceirizados(as) e propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades; e
- Apurar de forma célere as denúncias de assédio.

### Incentivar as boas relações de trabalho nas organizações:

- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa; e
- Buscar meios de prover atendimento a servidores(as), empregados(as), estagiários(as), terceirizados(as) que apresentem mudanças de comportamento.

### Promover capacitação e treinamento:

- Ofertar capacitação continuada a servidores e gestores sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação;
- Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros;
- Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação; e
- Treinar as equipes de ouvidoria sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos.



## O que servidores(as) públicos, empregados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) podem fazer?

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas;
- Assim que identificada situação de assédio, compartilhá-la com outras pessoas, apontando a impropriedade da conduta, de modo a inibir o prosseguimento do ato pelo assediador;
- Coletar documentos, e-mails e toda forma de mensagem por meio da qual se propagou o assédio;
- Denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo deste Guia;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível; e
- Buscar apoio com familiares e amigos.

## O que é assédio sexual?

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de 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 de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Em série histórica da pesquisa “Visível e Invisível” realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a cantada ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho aparece como a segunda forma mais comum de assédio sexual contra mulheres.

A população negra enfrenta historicamente os piores indicadores sociais no Brasil.

A desigualdade social e de raça provoca uma maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, por consequência, à violação de direitos. Indícios mostram, ainda, que, além do gênero, a raça também é definidora de quem será assediado(a). As mulheres negras são as que mais sofrem assédio moral no trabalho. ("Vamos falar sobre assédio sexual" - Núcleo de Defesa dos Direitos da Mulher DPSP/Think Olga).

Para tipificar o assédio sexual **não é necessária a repetição ou sistematização da conduta**, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

### Exemplos de condutas de assédio sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de "encontros" e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

### Não é assédio sexual:

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+.

Basicamente, o assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia). Assim, podemos classificá-lo com base nas relações de subordinação em duas formas: assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal.

## Assédio sexual vertical (crime)

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 – A (importunação sexual). (Senado Federal, 2017, p. 18)

Vale destacar que tal conduta também é passível de responsabilização administrativa, inclusive na conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão.

## Assédio sexual horizontal

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. A caracterização, portanto se dá pela ausência de hierarquia entre os envolvidos. O assédio sexual horizontal não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

## E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?

O assédio sexual pode causar uma série de consequências graves para a pessoa assediada (Senado Federal, 2017)

- Privação da autonomia;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Autoisolamento;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais;
- Desligamentos;
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

## Responsabilização da pessoa que assedia

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível.

**Na esfera administrativa/disciplinar**, o assédio sexual pode configurar a conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou “incontinência pública e conduta escandalosa” (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990), infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

Destaca-se que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, IX e XI, da Lei nº 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão.

Para os servidores abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

**Na esfera criminal**, a punição pelo assédio pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configurado como crime definido no art. 216-A, caput, do Decreto-Lei nº 2.848/1940, conhecido como Código Penal Brasileiro, o qual dispõe:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de um a dois anos.

Crimes de importunação sexual, como por exemplo, toques libidinosos sem anuência e de registro não autorizado da intimidade sexual também são previstos no Código Penal Brasileiro, nos arts. 215-A e 216-B, respectivamente.

## Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio?

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na **dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho**, bem como no **direito à saúde, ao trabalho e à honra**, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição Federal (TST; CSJT, 2019).

A Convenção nº 190 da OIT 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 de gênero. Aprovada na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), entrou em vigor em 25 de junho de 2021. O Brasil está em processo de ratificação da Recomendação nº 206 da OIT (2019).

Em março de 2019, **a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001 que define o assédio moral no trabalho como crime**. Aguarda-se o trâmite e a aprovação pelo Senado Federal.

Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado:

- Na esfera trabalhista por infração aos arts. 482 e 483 da CLT;
- Na esfera civil por danos morais e materiais;
- Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros; e
- Na esfera administrativa por infração disciplinar.

A Lei nº 8.112/1990 estabelece os deveres do servidor público, que dentre outros, estão ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade, dispostos nos arts. 116, inciso II, IV, IX e XI, respectivamente. Regulamenta, ainda, que é proibido valer-se de cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (inc. IX do art. 117), além de que a incontinência pública e conduta escandalosa na repartição é passível de demissão.

### Na esfera penal, pode configurar:

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); e
- O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível. Recentemente, a Lei nº 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo.

O crime de injúria é caracterizado quando um indivíduo é ofendido por sua origem, raça, cor, etnia ou religião. Já o crime de racismo ocorre quando um grupo é discriminado coletivamente, pois os praticantes do crime acreditam que são superiores. A referida Lei ainda estabeleceu que tais crimes terão sua pena aumentada de um terço até a metade se exercidos de forma recreativa. O racismo recreativo consiste em práticas como piadas de caráter racista com a intenção de ofender, constranger e humilhar a vítima. Estão em vigência, no Brasil, a Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e da Convenção nº 111 da OIT, bem como os Princípios de Yogyakarta.

## Assistência Jurídica Gratuita

- Sindicato ou Associações da Categoria Profissional;
- Faculdades de Direito;
- Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e
- Defensorias Públicas dos Estados e da União, nos casos previstos em lei.

## Como a administração pública deve prevenir o assédio sexual?

A construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração. Gestores públicos devem garantir que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações constrangedoras para seus trabalhadores/as. Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio e a importunação sexual, a administração pública deve:

- Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor, nos contratos das empresas de terceirização, assim como dos contratos de trabalho de prestadores de serviços;
- Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;
- Instituir Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no Poder Executivo Federal;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos;
- Promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Promover ações de capacitação de gestores e servidores;
- Promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do ambiente de trabalho saudável e sustentável;
- Produzir diagnóstico e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar de servidores(as) e terceirizados(as);
- Prover pessoal qualificado nas unidades de gestão de pessoas e de saúde para acolher a vítima, sempre com confidencialidade e sigilo de informações;
- Dispor de ouvidoria com as capacidades para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima; e
- Apurar e punir as violações denunciadas.

## O que fazer se você for assediada(o)?

**Rompa o ciclo do silêncio!**

O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio (Senado Federal, 2017, p. 20).

Assim, algumas medidas devem ser observadas, tanto preventivas como ostensivas, de modo a coibir novos atos ou mesmo a fim de prover meios para que os elementos da conduta possam ser levados ao conhecimento da administração pública para providências, como:

- Anote **TUDO**: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denuncie na Ouvidoria do órgão ou entidade, e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso;
- Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

# Discriminação

**Atos ou falas discriminatórios são vedados e não devem ser tolerados.**

O art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF/1988).

## O que é discriminação?

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

Deve-se explicitar que há condutas discriminatórias que poderão configurar crime de assédio sexual, crime de injúria racial ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

### São exemplos de discriminação:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

## Como a administração pública deve acolher a denúncia de assédio sexual, assédio moral e discriminação?

O acolhimento está relacionado ao atendimento inicial que se presta a alguém no que diz respeito à escuta de suas demandas e demonstração de uma postura que proporcione à pessoa que está sendo acolhida maior segurança, compreensão e cuidado por parte de quem se propõe a prestar esse atendimento.

Os atendimentos deverão ter como base no acolhimento ao denunciante a garantia de privacidade, o sigilo sobre as informações prestadas, a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa e eventual registro da manifestação e o estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia, bem como um ambiente de escuta acolhedor e com privacidade.

A escuta ativa e respeitosa caracteriza-se com a demonstração de interesse, compreensão e valorização do que o denunciante está relatando. Além de cuidadosa, essa escuta é ausente de uma postura julgadora e de perguntas excessivas, que indagam sobre muitos detalhes.

Durante a escuta, caberá o reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia.

O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, com a presença de uma mulher, buscando uma maior solidariedade (USP, 2020, p. 12).

Considerando que há situações de assédio que não são comumente reconhecidas como tal por parte de quem as sofre, caso seja pertinente e de forma complementar, não se configurando nunca como uma obrigatoriedade, as unidades de Ouvidoria podem fazer perguntas mais específicas, de acordo com sua escuta, como:

- Você já teve intimidade física com alguém do ambiente de trabalho, sem desejar e/ou sob constrangimento/intimidação?
- Você considera suas condições de trabalho inadequadas? É uma situação pontual ou não tem perspectiva de resolução?
- Sente que as cobranças em relação ao resultado do seu trabalho são excessivas?
- A distribuição do trabalho entre os membros da equipe é justa?
- Há conflitos entre as pessoas da sua unidade? Os conflitos são resolvidos de forma justa?
- Você se sente discriminado (em razão de idade, sexo, religião, raça etc.)? Todos são tratados da mesma forma?
- As pessoas da sua unidade confiam umas nas outras de um modo geral?
- Você já soube de casos de intimidação (física, sexual ou psicológica) na sua ou em outra equipe?

Após a escuta, é possível transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.

Em caso de opção pelo registro formal da denúncia, este deverá ser realizado diretamente na Plataforma Fala.BR. Este registro poderá ser realizado individualmente ou com apoio do atendimento da unidade de Ouvidoria.

Os registros devem ser realizados de modo cuidadoso e observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las.

Os atendimentos serão documentados no Fala.BR para que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio moral, sexual e discriminação na Administração Pública federal.

**Ao realizar uma denúncia na forma como aqui descrevemos, o denunciante passa a contar com uma série de proteções e garantias.**

A primeira delas diz respeito ao fato de que, inserida no sistema, a sua denúncia precisará ser tratada pela unidade de Ouvidoria, e, caso o tratamento não lhe pareça adequado, é possível realizar uma reclamação diretamente à Ouvidoria-Geral da União da Controladoria-Geral da União (CGU), que é responsável, dentre outras coisas, por monitorar e supervisionar todas as ouvidorias do Poder Executivo federal.

A segunda garantia diz respeito à confidencialidade, visto que os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar, no entanto, que, como nos casos de assédio muitas vezes o denunciante é a própria vítima, a sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.

A terceira garantia diz respeito ao sistema de proteção contra retaliação. Quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação; isso é, ato destinado a prejudicá-lo, quer profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física. A legislação brasileira, ao enumerar exemplificativamente os tipos de ações de retaliação, cita:

- demissão arbitrária;
- alteração injustificada de funções ou atribuições;
- imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e
- negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

Em tais circunstâncias, é imprescindível que o denunciante possa contar com o apoio institucional necessário para fazer cessar o ato de retaliação. Sempre que ações de retaliação ocorram em decorrência da denúncia, qualquer denunciante pode, e deve, relatar tais ações para a CGU, órgão que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação. Inclusive, nesses casos a CGU tem poderes para determinar acautelatoriamente a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração.

# PROTOCOLO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO

Este protocolo tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio moral, sexual ou discriminação na Administração Pública Federal, de forma a proporcionar uma apuração célere.

Este protocolo faz parte das ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual do Governo Federal, que incluem a criação de Grupo de Trabalho Interministerial para elaboração do Plano de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação na Administração Pública federal, ações de prevenção, capacitação, acolhimento, saúde mental, entre outras..

## O que é um Protocolo?

Um protocolo é uma ferramenta que padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado. Por se tratar de um modelo de Protocolo contra o assédio moral, sexual e discriminação, o presente documento tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e discriminação.

## Quais as premissas deste protocolo?

- Ser adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;
- Garantir a confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;
- Ter aplicação imediata quando diante de uma situação de assédio ou discriminação;
- Ser dinâmico e atual, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo;
- Apoiar a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato ou associação;
- Permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação;
- Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;
- Transmitir mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva; e
- Comunicar à pessoa denunciante com precisão os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.

## O que é assédio moral, sexual e discriminação?

Para fins deste Protocolo serão utilizadas as seguintes definições:

- **Assédio moral**: toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador;
- **Assédio sexual**: a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;
- **Discriminação**: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

## O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação?

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia.

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia", disponível no endereço https://falabr.cgu.gov.br. A denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU), com os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, ou ainda na CGU. Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de recursos humanos, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil do seu estado, quando a situação relatada configurar crime.

## Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa pode denunciar. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal, nos termos deste protocolo.

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

**São três os principais tipos de denunciantes de assédio moral, sexual ou discriminação:**

- **Quem sofre o assédio ou discriminação**: é direito de quem sofre o assédio ou discriminação ser acolhido pelas unidades competentes do órgão ou entidade a que está vinculado, ou ainda na Controladoria-Geral da União (CGU), de forma que possa apresentar sua denúncia. Leve sua denúncia preferencialmente à Ouvidoria do órgão ou entidade onde você trabalha, presencialmente ou por meio da Plataforma Fala.BR https://falabr.cgu.gov.br;
- **A chefia de quem sofre o assédio ou discriminação**: caso a chefia se depare com alguma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, tem o dever de orientar a pessoa assediada ou discriminada acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia nos termos do presente protocolo;
- **Colegas de trabalho que observam a situação de assédio ou discriminação**: aos colegas de trabalho que presenciem situação de assédio ou discriminação cabe orientar a pessoa assediada a buscar a unidade de Ouvidoria do seu órgão ou entidade para que possa conhecer os seus direitos e os detalhes do fluxo de recebimento e tratamento de uma denúncia.

## Quem pode ser denunciado?

As denúncias abrangidas por este Protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é um agente público a serviço do Poder Executivo federal. Ou seja, servidores públicos federais, servidores requisitados pelos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, ocupantes de cargos e funções de confiança.

## O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação?

É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

## O que acontece após o registro da denúncia?

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção. Ela também é responsável por garantir que as denúncias que sejam enviadas às unidades de apuração tenham um conjunto mínimo de informações necessárias para a instauração de um procedimento, seja ele investigativo ou de responsabilização.

Inicialmente a denúncia passa por uma análise prévia no âmbito da unidade de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvidos. Esta análise busca identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para unidade de apuração, a exemplo da Corregedoria do órgão ou entidade.

Sempre que necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

Caso considerada habilitada na análise prévia da unidade de Ouvidoria, a denúncia é encaminhada à Corregedoria do órgão ou entidade, ou à unidade responsável quando não existir Corregedoria.

Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que muitas vezes o denunciante é a própria vítima.

Uma vez encaminhada à Corregedoria do órgão ou entidade, será iniciado o processo de apuração.

Quando diante de uma situação que apresente indícios de responsabilidade penal, a unidade de Corregedoria levará a denúncia a conhecimento das autoridades penais competentes.

## Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia?

Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada.

Durante esse período, a Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria.

Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para a Corregedoria, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme Manual De Processo Administrativo Disciplinar, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf.

Todo o processo de apuração conduzido pela Corregedoria segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.

A Corregedoria poderá levar ao conhecimento de outras autoridades o conteúdo da denúncia, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como penal.

Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Corregedoria, será informado resultado à unidade de Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado ao denunciante, quando couber.

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer.

## Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?

Se por alguma razão você verificar que a pessoa denunciada ou pessoas da instituição estão praticando ações para lhe prejudicar em razão de haver realizado uma denúncia, preste atenção: você pode estar diante de uma retaliação.

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia, como por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções dentre muitas outras. Nesse caso, quem pratica a retaliação está cometendo um ilícito, considerado falta disciplinar grave, punível com demissão a bem do serviço público.

Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário denunciar tal fato à CGU, que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo Poder Executivo federal. Para fazer essa denúncia, basta acessar a Plataforma Fala.BR e escolher o formulário "Denúncia", identificando a CGU como órgão destinatário e identificando o órgão onde ocorre a retaliação como "órgão de interesse". É importante que na denúncia de retaliação você indique o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como junte provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para área de apuração do órgão.

Nesses casos a CGU poderá determinar ao órgão que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo apuratório.

# Referências


Banco Mundial (s/d) WBG Action Plan for Preventing and Addressing Sexual Harassment. Disponível em < https://thedocs.worldbank.org/en/doc/895091561658673520-0090022019/original/WBGSexualHarassmentActionPlanFINALPublic.pdf> Acesso em: 06, mar, 2023.

CNJ (2020) Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em < https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20Pol%C3%ADtica%20de%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Enfrentamento%20do%20Ass%C3%A9dio%20Moral%2C%20do,20.> Acesso em: 06, mar, 2023.

CNJ (2022) Pesquisa Nacional Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em < https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/05/assedio-e-discriminacao.pdf> Acesso em: 06, mar, 2023.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) Visível e Invisível: A vitimização de mulheres no Brasil. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf.> Acesso em 06, mar, 2023.

MPF (2018) Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal. Disponível em: < https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/PortariaAssedioMoraleSexual.pdf> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPF (2021) Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em < http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPT (s/d) Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em < https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em 06 mar, 2023.

MPT (2019) Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Disponível em: < https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em: 06, mar, 2023.

OCDE.(2017) Reccomendation of The Council on Public Integrity. Disponível em: < https://www.oecd.org/gov/ethics/OECD-Recommendation-Public-Integrity.pdf>. Acesso em: 06 mar, 2023.

OIT (2019) Convenção 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_729459.pdf> Acesso em: 06, mar, 2023.

PASINATO, Wânia (2020). Diretrizes Para Atendimento Em Casos De Violência De Gênero Contra Meninas E Mulheres Em Tempos Da Pandemia Da Covid-19. Disponível em < https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Diretrizes-para-atendimento_ONUMULHERES.pdf> Acesso em 06, mar, 2023.

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf

Senado Federal (2017) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho> Acesso em: 06 mar, 2023.

SEGIB (s/d) Modelo de protocolo contra assédio sexual e/ou em razão do sexo no âmbito do trabalho. Disponível em < https://www.segib.org/wp-content/uploads/PROTOCOLO_CONTRA_ASSEDIO-SEXUAL_PT.pdf> Acesso em : 06, mar, 2023.

TJPE (2022) Assédio e Discriminação, saiba identificar para combater. Disponível em < https://www.tjpe.jus.br/documents/10180/3012037/2022_08_CartilhaVirtual_Assedio_Discriminacao.pdf/764480bd-4826-e1da-c886-9ebb77cd227b> Acesso em 06, mar, 2023.

TRF1 (2019) Guia de Orientação sobre Assédio Moral. Disponível em <https://portal.trf1.jus.br/data/files/F7/73/EF/8B/BD61D610333741D6833809C2/Guia%20de%20orienta__o%20sobre%20ass_dio%20moral%20-%20vers_o%20web.pdf> Acesso em 06, mar, 2023.

TST (2019) Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em < https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em: 06, mar, 2023)

UNESP (2019) Guia de Prevenção ao Assédio. Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/>. Acesso em: 06, mar 2023.

USP (2020). Protocolo de atendimento da Superintendência Social da Universidade de São Paulo para casos de violência de gênero contra mulheres. Disponível em: < https://sites.usp.br/sas/wp-content/uploads/sites/265/2021/01/violencia_genero1.pdf> Acesso em 06, mar, 2023.

**Sites:**

CGU (s/d) Assédio Moral e Sexual. Disponível em <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d> Acesso em: 06, mar, 2023.

MPMT (2021) Assédio Sexual e Moral: Política de enfrentamento vai aprimorar fluxo para registro de denúncias. Disponível em <https://www.mpmt.mp.br/conteudo/58/100526/politica-de-enfrentamento-vai-aprimorar-fluxo-para-registro-de-denuncias> Acesso em: 06, mar, 2023.

GOVERNO FEDERAL

BRASIL

UNIÃO E RECONSTRUÇÃO