



8522341

08620.005939/2025-31



MINISTÉRIO DOS POVOS INDÍGENAS
FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS

Informação Técnica nº 3/2025/COUVID/OUVI-FUNAI

BASES PARA A CARTILHA DA OUVIDORIA SOBRE A TEMÁTICA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL A PARTIR DO RESUMO DO GUIA LILÁS.

1. A presente Informação Técnica tem o objetivo de dar cumprimento à meta da Coordenação de Ouvidoria (Couvid) no âmbito do 15º Ciclo de Avaliação de Desempenho, conforme pactuação de equipe constante no processo 08620.008049/2024-09. A meta da Couvid foi assim estabelecida: *"Elaborar cartilha da Ouvidoria sobre a temática do assédio moral e sexual"*.
2. A finalidade quanto à elaboração de uma cartilha da Ouvidoria a respeito da temática do assédio sexual e moral justifica-se pela publicação, no ano de 2023, da primeira versão do Guia Lilás contendo orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. A publicação do Guia Lilás ocorreu após a edição da Lei nº.14.540, de 3 de abril de 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.
3. São objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual:
 - I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;
 - II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;
 - III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.
4. A segunda versão do Guia Lilás foi publicada no ano de 2024, após a edição do Decreto nº.12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O citado Decreto faz parte de um conjunto de ações elaboradas pelo Governo Federal para orientar os órgãos públicos de todas as esferas a construir e implementarem políticas internas visando a prevenção e o enfrentamento de todas as formas de assédio (moral e sexual) e o efetivo combate à discriminação (racial, de gênero e orientação sexual).

5. O Decreto nº. 12.122/2024 representou um avanço em relação à Lei nº .14.540/2023 ao dispor sobre:

- I - o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- II - o plano federal e os planos setoriais de implementação e monitoramento do Programa; e
- III - a criação de comitê gestor e de comitês estaduais de acompanhamento do Programa.

6. Assim, toda a administração pública federal fica obrigada, a partir da edição do Decreto nº.12.122/2024, a elaborar um Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) que contera as ações a serem implementadas para o enfrentamento ao assédio e à discriminação em três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

7. Tendo em vista a necessidade de elaborar o Plano Setorial da Fundação Nacional dos Povos Indígenas, o Comitê Executivo do Programa de Integridade (CEPI), coordenado pela Ouvidoria da Funai, tem se debruçado em uma intensa agenda de trabalho visando a construção de uma portaria que instituirá o PSPEAD da Funai, com diretrizes e objetivos a serem alcançados por meio da construção de um Plano de Ação, da instituição de um Comitê Gestor que apoiará a implementação do Plano de Ação, da instituição da Rede de Acolhimento do órgão em observação às diretrizes do Guia Lilás, dentre outros aspectos previstos pelo Decreto nº.12.122/2024 e pelo próprio Guia Lilás. Na prática, o debate dessa temática colabora para a promoção da integridade no nível individual, considerando cada pessoa que exerce atividade pública, e no nível organizacional, haja vista que uma instituição apta a combater o assédio e a discriminação resulta em um lugar com mais integridade para o desenvolvimento de suas atividades e o alcance de sua missão institucional.

8. O objetivo quanto à elaboração de uma cartilha da Ouvidoria sobre a temática do assédio moral e sexual decorre, portanto, do cenário institucional em que a unidade está inserida, pois a Ouvidoria desempenha um papel de destaque não somente na recepção e no tratamento de denúncias como também atua coordenando a elaboração e implementação de ações voltadas à integridade da Funai, e a disposição de uma cartilha com as informações mais relevantes sobre a temática ajudará na divulgação de informações qualificadas tanto para os servidores quanto para o público externo.

9. Dessa forma, a cartilha da Ouvidoria sobre a temática do assédio moral e sexual a partir do Resumo do Guia Lilás dialoga diretamente com o contexto atual que orienta que as políticas públicas devem pautar sua atuação a partir de medidas que previnam as ocorrências de assédio, que acolham suas vítimas e que definam fluxos de tratamento de denúncias com transparência e eficiência,

Conversando sobre assédio e discriminação

10. A administração pública deve se guiar pelo princípio da igualdade, 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, conforme a Constituição Federal de 1988, o Decreto nº.4.377/2002 e o Decreto nº.65.810/1969. Ou seja, antes mesmo da edição do Decreto nº. 12.122/2024, a dignidade da pessoa humana e a proibição da discriminação no trabalho já haviam sido pautadas em dispositivos internacionais e nacionais, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que o gênero, a raça e a etnia também são fatores de discriminação, ao passo em que os dados sobre assédio e discriminação nos ambientes de trabalho reforçam esse apontamento.

11. Segundo o Guia Lilás, versão 2024, criar um ambiente de trabalho saudável no setor público exige que todos compreendam as situações que possam favorecer o surgimento de assédio ou da discriminação. Para isso é importante:

- I - Saber **identificar** cenários que propiciem essas violações;
- II - Entender como **buscar apoio** ao reconhecê-las; e
- III - Garantir que, quando já tiverem ocorrido, as pessoas acessem os espaços institucionais de **acolhimento** e se sintam seguras para denunciar às ouvidorias,

possibilitando uma apuração justa pelas unidades correcionais.

12. É fundamental que todos compreendam que os assédios e as discriminações são situações evitáveis, que demandam intervenção antes que se agravem e causem ainda mais danos às vítimas. Para isso, é imprescindível conhecer as diferentes formas dessas violências e como elas se manifestam no ambiente de trabalho. Para fortalecer a confiança dos trabalhadores do setor público, destacamos três eixos de ação fundamentais:

- * **INTENSIFICAÇÃO** das iniciativas voltadas à promoção da integridade no serviço público;

- * **VALORIZAÇÃO** de condutas positivas, conforme orientado pela Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017);

- * **CONSTRUÇÃO** de ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos.

13. Para enfrentar o assédio moral, sexual e discriminação, é necessário, portanto, seguir os seguintes pilares:

- I - **Compromisso institucional:** a alta gestão tem o compromisso de enfrentar todas as formas de assédio e discriminação em sua instituição.

- II - **Visibilidade:** a administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.

- III - **Resolutividade:** deve haver procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas e, para sua apuração, tais procedimentos devem ser bem definidos para que o acolhimento à vítima seja assertivo.

- IV - **Universalidade:** as mudanças devem impulsionar o bem-estar de todas as pessoas

- V - **Foco na vítima:** todo o trabalho está centrado no apoio e no acolhimento à vítima.

- VI - **Prevenção:** são as atividades de capacitação, letramento e sensibilização são importantes para a prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação

- VII - **Confidencialidade:** as identidades devem ser protegidas para evitar exposição, revitimização e retaliações.

14. O Guia Lilás destaca ainda que ambientes com estruturas muito rígidas e hierarquizadas favorecem a ocorrência de assédios e discriminações, por isso é importante que hajam esforços para minimizar efeitos violentos dessa assimetria, assim como espaço para acolher os conflitos que eventualmente surjam.

Régua da violência e matriz para avaliação da gravidade de condutas

15. O Guia Lilás disponibiliza uma Régua da Violência, que propicia um monitoramento mais robusto das situações, podendo gerar relatórios mais certos para tomadas de decisões e para a atuação institucional nestes ambientes. Apesar de ser comum o uso do termo “assédio” para se referir a um conjunto diverso de situações de assédio moral e sexual, é preciso falar sobre uma gradação da potencial violência de atitudes diversas e também sobre termos diferentes para estas condutas inadequadas. Além de ser relevante para um processo de apuração administrativa (ou criminal), quando colocamos numa espécie de régua estas situações, **percebemos o quanto é importante as instituições públicas atuarem nos níveis mais brandos dessas violências, num esforço de prevenir situações mais graves e com danos por vezes irreversíveis.**

16. São seis os níveis que constituem a matriz para avaliação de gravidade das condutas. A utilização da matriz, especialmente focada em assédio e discriminação, ajuda a garantir uma abordagem consistente e justa na gestão destes incidentes, proporcionando critérios claros para avaliar a seriedade das condutas e determinar as consequências adequadas.

I - **Nível 1 - Não ofensivo.** Esta categoria abrange comportamentos e comentários que são socialmente aceitáveis e cotidianos, que não implicam julgamentos ou avaliações baseadas em características pessoais ou culturais. Tais interações são geralmente percebidas como neutras e não provocam desconforto ou ofensa entre as partes envolvidas. Constituem opiniões corriqueiras em temas como cabelo e roupa, com elogios educados à aparência e interações informais, mas respeitosas, entre colegas.

II - **Nível 2 - Constrangedor e levemente ofensivo.** Inclui comportamentos que, embora possam não ser intencionados para prejudicar, acabam criando uma atmosfera de desconforto ou embaraço. São comentários que afirmam ou sugerem distinções de gênero desfavoráveis às pessoas, como opiniões que reforçam algum tipo de inferioridade das mulheres.

III - **Nível 3 - Ofensivo.** Esta categoria é caracterizada por uma evidente falta de consideração pelas diferenças individuais, sociais e culturais, manifestando-se por meio de ações ou palavras que reforçam negativamente estereótipos ou preconceitos e/ou que reproduzem estruturas de privilégio. São práticas insensíveis às questões de gênero, raça, idade e deficiência, como negar injustificadamente oportunidades de trabalho e promoções a uma mulher que acaba de ter filhos ou engravidar.

IV - **Nível 4 - Bastante ofensivo.** São comportamentos ou declarações que são explicitamente humilhantes ou degradantes, frequentemente intencionais e com o objetivo de insultar ou diminuir a pessoa no contexto de suas características pessoais ou sociais. Inclui também condutas fisicamente intrusivas, como toques não solicitados. Como exemplo, citamos convites insistentes de um colega para jantar mesmo depois de muitas recusas.

V - **Nível 5 - Assédio sexual.** É agressivo e não-fisicamente violento. Envolve ações persistentes ou degradantes baseadas em gênero, raça ou sexualidade. Este nível inclui comportamentos que não apenas violam a dignidade da pessoa, mas também criam um ambiente hostil e intimidador, que pode ter repercussões legais sérias para os perpetradores e para a instituição. Comportamentos transgressores ou agressivos e **fisicamente** intrusivos, como fazer massagens não solicitadas ou toques não consentidos.

VI - **Nível 6 - Agressivo e fisicamente violento.** É a violência mais grave. Representa a forma mais extrema de conduta inapropriada, envolvendo agressões físicas, ameaças de violência grave, ou qualquer forma de coerção que coloque em risco a segurança física dos indivíduos, como tentar beijar alguém à força ou agarrar as partes sexuais de alguém.

17. A implementação de uma métrica para avaliar a gravidade de condutas inapropriadas no ambiente de trabalho é o primeiro passo na matriz de gravidade. Esta métrica, estruturada em diferentes níveis de severidade, permite que gestores identifiquem e classifiquem comportamentos problemáticos de forma clara e objetiva. Ao utilizar a régua de gravidade, a organização pode aplicar respostas proporcionais e adequadas, desde ações educativas até medidas disciplinares, dependendo do nível de ofensa. Não é necessário que a pessoa que relata uma conduta inadequada saiba como classificá-la corretamente, mas o trabalho de apuração é facilitado quando nomeamos as ações que em geral fazem parte de uma apuração sobre casos de assédios.

18. Cada um desses níveis reflete a necessidade de uma resposta organizacional proporcional ao impacto e à gravidade das condutas, garantindo a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as pessoas.

Inclusão de fatores adicionais na avaliação

19. Para aprimorar a matriz de avaliação da gravidade das condutas inapropriadas no ambiente de trabalho, é essencial considerar fatores adicionais que complexificam a análise e fornecem uma conjuntura mais detalhada para cada incidente. Isso ajuda a entender melhor a situação e a tomar decisões mais informadas sobre as ações corretivas apropriadas. Aqui estão os fatores adicionais a serem integrados à matriz:

I - **Contexto em que ocorreu a conduta:** é a análise do ambiente e das circunstâncias específicas em que a conduta ocorreu. Importante considerar se o evento aconteceu em um local público dentro da empresa, durante uma reunião oficial, ou em um contexto social como uma confraternização. Deve ser avaliada a presença de outras pessoas e como isso poderia influenciar a percepção e o impacto da conduta.

II - **Histórico dos envolvidos:** é a verificação de registros anteriores de comportamentos semelhantes, tanto para o agressor quanto para a vítima, se aplicável. Deve ser considerada a frequência e a gravidade de incidentes anteriores, bem como quaisquer ações corretivas previamente aplicadas.

III - **Frequência das condutas:** é a determinação se o comportamento foi um incidente isolado ou parte de um padrão recorrente. Deve ser avaliado o intervalo de tempo entre incidentes semelhantes, se aplicável.

IV - **Impacto na vítima:** deve ser perguntado à vítima a respeito do impacto da conduta em sua vida, tanto profissional quanto pessoal, pedindo exemplos desses impactos, e a análise de possíveis fontes de informação a respeito das consequências psicológicas, emocionais e físicas em sua saúde.

V - **Sinais não-verbais:** deve ser observada a descrição da linguagem corporal, expressões faciais e o tom de voz usados durante a conduta. Deve ser considerada a agressividade, desdém ou desprezo manifestado através desses sinais.

VI - **Intenção percebida:** é a análise das circunstâncias e os comentários feitos para inferir se houve a intenção de prejudicar ou se foi um possível mal-entendido. Devem ser consideradas as declarações de todas as pessoas direta e tangencialmente envolvidas.

VII - **Relação hierárquica:** é a identificação da posição de cada envolvido na estrutura organizacional da instituição. Deve ser avaliado se a conduta inapropriada pode ter sido influenciada ou exacerbada pela posição de autoridade de um dos envolvidos, bem como considerado se a conduta poderia ser percebida como um abuso de poder ou como uma tentativa de manipulação hierárquica.

Identificando diferentes tipos de violência

20. O reconhecimento de diversos tipos de violência pode ajudar a realizar uma denúncia com segurança. O Guia Lilás reúne os seguintes tipos:

I - **Microagressões:** são comentários e comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que desrespeitam, desvalorizam ou diminuem a dignidade de uma pessoa com base em sua identidade de grupo, como raça, gênero, orientação sexual ou status socioeconômico.

II - **Perseguição (ou stalking):** é perseguir alguém, repetidamente e por qualquer meio, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua capacidade de

ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade.

III - Discriminação com base no gênero: compreende qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência com base no sexo, gênero, orientação sexual ou identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra limitação que possa interferir no reconhecimento ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos fundamentais e liberdades relativas a fatores econômicos, sociais, culturais e laborais ou em qualquer área da vida pública; abrange todas as formas de discriminação com base no gênero, incluindo a recusa de adaptações

IV - Abuso psicológico: causa danos emocionais que dificultam e perturbam o pleno desenvolvimento da pessoa ou que visam degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, por meio de ameaças, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridículo, limitações ao direito de ir e vir ou qualquer outro meio que possa prejudicar sua saúde psicológica ou impedir sua autodeterminação.

V - Assédio moral de gênero: é o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente da intencionalidade, violam a integridade, a identidade e a dignidade humana e atingem especificamente as mulheres no local de trabalho, através da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da pressão para realizar tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou sofrimento psíquico.

VI - Assédio sexual: são as condutas de natureza sexual, não consentidas, de forma verbal, não verbal, por contato físico ou outros meios que 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. Ou seja, expressão destinada a representar condutas graves, de maior grau de reprovabilidade, que devem necessariamente resultar na aplicação de penalidades expulsivas.

O que é assédio moral

21. De acordo com a Resolução do CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral é *“a 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”*. Ou seja, são gestos, palavras orais ou escritas, ações que excluem funcionários de suas funções, que deterioram o ambiente laboral e comportamentos que expõem individualmente ou em grupo a situações humilhantes e constrangedoras.

22. O assédio moral expõe a pessoa à intimidação, humilhação, constrangimento, agressividade e menosprezo e são várias as situações que, conforme o contexto, de forma isolada ou em conjunto, podem configurar assédio, tais como:

- Privar 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 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, dentre outras.

23. Em relação às mulheres, há ainda outras formas de assédio, tais como:

- 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 mulheres e gestantes na distribuição de tarefas;
- 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.

24. O Guia Lilás ressalta que alguns casos de assédio moral não decorrem de má conduta pessoal, mas sim de falhas na gestão, resultando de comportamentos que podem causar dano ou sofrimento a outros. Nesses casos, é necessário implementar medidas individuais de responsabilização para enfrentar a conduta nociva. Conversas difíceis são atos de gestão, que envolvem tópicos delicados, sensíveis ou emocionalmente carregados. Essas conversas podem ser desafiadoras devido à natureza dos assuntos discutidos, à presença de emoções intensas ou à existência de conflitos subjacentes.

25. São exemplos de atos de gestão e não um exemplo de assédio moral:

- Dar retorno a um colega sobre um desempenho insatisfatório
- Abordar mal-entendidos ou comunicação inadequada que causaram tensão
- Conversar com um funcionário sobre uma queixa de discriminação

26. Assim, importante notar o que não configura assédio moral:

- Cobranças de trabalho firmes, desde que realizadas de maneira respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Receber feedback sobre áreas de melhoria em seu próprio desempenho Informar a equipe sobre mudanças significativas na estrutura da organização
- Abordar desigualdades de desempenho entre membros da equipe
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.

Assédio moral organizacional

27. De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio moral organizacional é o *“processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles*

que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais”.

28. Conforme o Guia Lilás, “*O assédio institucional se caracteriza por ‘um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos, bem como imposições normativas e práticas administrativas, realizado ou emanado (direta ou indiretamente) por dirigentes e gestores públicos localizados em posições hierárquicas superiores, e que implica recorrentes ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações acerca de determinadas organizações públicas e suas missões institucionais e funções precípuas’*”. É o processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial e ocorre quando há a intenção de atingir o(a) trabalhador(a) por meio de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, com o suposto objetivo de melhorar a produtividade, ou com a intenção de reforçar o controle ou demonstrar poder.

29. Assédio moral organizacional são as condutas abusivas amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais para conseguir o cumprimento de metas ou a adesão a políticas institucionais a qualquer custo. Um dos exemplos é a **gestão por estresse**, quando a pressão para atingir objetivos e melhorar desempenho extrapola as condições normais de trabalho. As consequências são o comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, esgotamento físico, mental, sentimento de incapacidade, depressão, ansiedade, insônia, entre outras descompensações.

30. O assédio moral pode ser motivado por discriminação, como machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. A discriminação tem origem na diferença entre as pessoas e é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero. O assédio moral pode reforçar uma discriminação, ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

O que é discriminação

31. De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, 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*”. O artigo 5 da Constituição Federal de 1988 garante que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

32. As condutas esperadas de um agente público são garantir que toda(o) e qualquer cidadã(o) tenha seus direitos e liberdades respeitados; que exerça suas prerrogativas funcionais para garantir os legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos e o bom funcionamento das instituições; e respeitar os direitos humanos em todas as suas ações, promovendo a igualdade, a inclusão e o respeito à diversidade. Assim, combater a discriminação envolve promover a igualdade, diversidade e inclusão, desconstruir estereótipos prejudiciais, e desafiar atitudes discriminatórias. Tudo isso é ligado à inclusão e diversidade, para evitar padrões de comportamento que discriminam.

DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE RAÇA / ETNIA / COR (RACISMO)

33. O racismo e a discriminação racial são questões sérias que afetam profundamente a coesão social e a desenvolvimento humano em qualquer sociedade. Por isso, é fundamental que gestores públicos estejam informados e capacitados para atuar no combate eficiente a essas práticas discriminatórias. Por racismo entende-se uma ideologia que considera uma raça superior a outra,

levando à construção de estereótipos e à perpetuação de desigualdades sociais.

34. Essa dinâmica se baseia em diferentes motivações, como características físicas, culturais, entre outros marcadores do comportamento humano e pode se manifestar como racismo institucional, estrutural, ambiental, recreativo ou algorítmico. No Brasil, especial atenção deve ser dada também ao racismo religioso que é estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.

35. Já a discriminação racial refere-se ao tratamento desigual a indivíduos e grupos com base em sua raça ou etnia. Comportamentos ou falas de distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, ascendência, cor ou etnia são consideradas discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial.

GORDOFOBIA

36. A gordofobia é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso. A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes se fundamenta em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais.

CAPACITISMO

37. Capacitismo é a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior. Esse conceito se refere tanto a atitudes negativas quanto a práticas que marginalizam, desrespeitam ou excluem essas pessoas.

ETARISMO

38. O etarismo é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade. Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica. O etarismo se manifesta através de atitudes, estereótipos e práticas que marginalizam ou desrespeitam pessoas devido à sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas.

DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO/GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL

39. Referem-se a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas. Suas manifestações incluem atitudes, crenças, estereótipos, linguagem, práticas institucionais e comportamentos discriminatórios

O que é assédio sexual

40. De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, assédio sexual é a *“conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”*. A Corregedoria-Geral da União uniformizou o entendimento sobre os ilícitos disciplinares de natureza sexual, para os quais foi estabelecida a nomenclatura genérica de *“condutas de conotação sexual”*. Assim, **“condutas de conotação sexual”** passou a ser o gênero que engloba tanto as situações mais gravosas, denominadas de *“assédio sexual”*, como as demais situações, denominadas de *“outras condutas de natureza sexual”*.

41. O assédio sexual também é um tipo penal. De acordo com o Código Penal (art. 216-A), assédio sexual é O ato de constranger alguém para 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.”

42. As condutas que podem ser consideradas **“condutas impróprias de natureza sexual”** ou **“assédio sexual”** são as seguintes:

- I - Insinuações;
- II - Contatos físicos.
- III - Prejudicar o rendimento profissional da pessoa com comentários ou investidas sexuais
- IV - Influir nas promoções ou na carreira da pessoa
- V - Humilhar, insultar ou intimidar a vítima de maneira sexual

43. O consentimento, por sua vez, é um processo contínuo e dinâmico, que pode ser revogado e que requer comunicação aberta, respeito mútuo e sensibilidade às necessidades e limites da outra pessoa e depende de:

- I - Comunicação clara;
- II - Respeito aos sinais verbais e não-verbais;
- III - Estar aberto a ouvir um retorno;
- IV - Não presunção de um consentimento prévio;
- V - Considerar o contexto;
- VI - Estar preparado para o "não" como resposta.

44. São condutas de conotação sexual um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, mesmo que não seja repetido.

45. Em resumo, o crime de assédio sexual pressupõe uma chefia e um subordinado, enquanto o Crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas sem hierarquia (assédio sexual horizontal).

Bases jurídicas de assédio e discriminação

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

- I - Na esfera civil, por danos morais e materiais.
- II - Na esfera trabalhista, por infração aos artigos 482 e 483 da CLT
- III - Na esfera administrativa, por infração disciplinar
- IV - Na esfera penal, há tipificações penais em relação à discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, à discriminação contra a pessoa com deficiência, à discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, ao assédio sexual laboral, à importunação sexual, ao registro não autorizado da intimidade sexual e à injúria racial.

Boas práticas para que a administração pública seja um espaço seguro e livre de assédio

47. O Guia Lilás elenca uma série de boas práticas a serem adotadas pela administração pública a fim de construir um ambiente livre de assédio e discriminação, quais sejam:

- Cobrar compromisso e engajamento da alta administração;
- Difundir as informações do Guia para pessoas servidoras, empregadas e estagiárias, e terceirizadas;
- Propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades;
- 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;
- Buscar meios de prover atendimento às pessoas servidoras, empregadas, estagiárias e terceirizadas que apresentem mudanças de comportamento;
- Promover capacitação e treinamento para facilitar o reconhecimento de assédio;
- Ofertar capacitação continuada a servidores e gestores sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação;
- Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, micro agressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas, etaristas 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;
- Treinar as equipes de ouvidoria ou equivalente sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos.

48. Além das medidas acima elencadas, podem ser adotadas as seguintes pelas organizações:

- Fazer constar medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor, nos contratos das empresas de terceirização e contratos de trabalho de prestadores de serviços;
- Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitadas 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;
- Demandar que as empresas terceirizadas façam também entre seus trabalhadores e fiscais de contrato;
- 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 e terceirizados;
- 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;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

A vítima, por sua vez, deve observar os seguintes passos

- Procurar a rede de acolhimento da instituição para ter acolhimento e orientação;
- Anotar tudo: dia, local, nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Conversar com quem presenciou a situação;
- Evitar ficar a sós com a pessoa assediadora;

- Procurar sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, fotos de mensagens, presentes e testemunhas;
- Falar com alguém de confiança, não se isolar;
- Buscar uma rede de apoio que ajude a lidar com o ocorrido;
- Ao optar por denunciar a situação, procurar a Ouvidoria do seu órgão ou entidade;
- Dependendo da gravidade da situação, do nível de violência, fazer um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- No caso de violência contra mulheres, é possível receber orientação no telefone ligue 180;
- Em caso de terceirizado ou empregado público, registrar a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Como deve funcionar a rede de acolhimento:

49. A rede de acolhimento deve ser composta pela Gestão de Pessoas, Ouvidoria, SIASS (Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor), Gestores, Comissão de Ética, Unidades Setoriais de Integridade e outras unidades que façam sentido no órgão.

50. A rede de acolhimento tem por finalidade:

- prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho
- buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho
- orientar a pessoa para o atendimento especializado, se for o caso

Protocolo de tratamento de denúncias

51. Na ouvidoria, a denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da plataforma Fala.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” ou “racismo”. 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.

52. Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de gestão de pessoas ou a unidade setorial de integridade, é importante que, ao final do acolhimento, havendo a opção de denunciar, que seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de órgão ou entidade. 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.

53. Na corregedoria, ao receber uma denúncia, representação ou qualquer outra forma que configure uma notícia de infração disciplinar, é dever da autoridade correcional realizar a imediata apuração. Entretanto, essa “imediata apuração” não significa a instauração direta de processo administrativo disciplinar, já com vistas à aplicação de sanção.

54. A primeira providência a ser tomada pela autoridade correcional é a realização de um juízo inicial de admissibilidade, ato no qual se analisa a notícia de infração e se decide se ela tem elementos mínimos para justificar a investigação dos fatos, ou se, desprovida deles, deverá ser arquivada.

55. Caso se entenda que a situação merece ser investigada em mais detalhes, instaura-se um procedimento investigativo, que serve para a colheita de elementos que reforcem a ocorrência dos fatos e indiquem a existência de indícios mais robustos sobre a sua autoria, além de apresentar conclusões quanto à possibilidade de punição disciplinar daquela pessoa a quem se atribuiu a conduta infracional.

56. Ao final do procedimento investigativo poderá ser sugerida à autoridade competente:

- o arquivamento do feito, em razão de ausência de autoria ou materialidade ou ocorrência de prescrição, por exemplo;
- a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta com o investigado, caso se constate a ocorrência de infração de menor potencial, ou
- a instauração de um processo administrativo disciplinar.

57. O processo administrativo disciplinar ou a sindicância acusatória visa a apuração da responsabilidade do servidor por infração disciplinar praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa. **Também é importante destacar que, a Corregedoria--Geral da União recomenda às unidades correcionais que os processos e procedimentos referentes a assédio sexual, assédio moral e discriminação tenham prioridade na tramitação**, em atenção à situação das vítimas e também em decorrência da natureza da prova, que normalmente depende de memórias sujeitas à ação deletéria do tempo, o que poderá comprometer a precisão das informações prestadas.

58. A ouvidoria deve transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante. O registro formal da denúncia 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 detalhado e responsável 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, a fim de que sejam feitos periodicamente aperfeiçoamentos na política de enfrentamento ao assédio.

Passo a passo do registro da denúncia e responsáveis

59. Denunciante: o cidadão registra a denúncia em formulário específico no Fala.BR. A denúncia poderá ser registrada com ou sem identificação do denunciante.

60. Ouvidoria: realiza a triagem das manifestações para verificar a existência de elementos que habilitem ou inabilitem o encaminhamento da denúncia à unidade correicional, tais como: teor duplicado de manifestações, falta de precisão do seu conteúdo, falta de materialidade (questionamentos vazios acerca dos atos praticados pela administração pública; ataques à honra ou à conduta de agentes públicos; e outras insinuações de injúria, sem, contudo, em nenhum dos casos, expor ou apresentar elementos sobre os atos ilícitos supostamente praticados), falta de competência ao órgão.

61. Ouvidoria: realiza a análise preliminar, verificando a competência da denúncia e a existência dos elementos mínimos:

- I - A(s) vítima(s) está/estão minimamente identificada(s)? Em caso de assédio sexual, a vítima deve estar nominalmente identificada;
- II - Há uma descrição compreensível do(s) fato(s) ocorrido(s)?
- III - Existem evidências do(s) fato(s), como registros de conversas em aplicativos, imagens ou testemunhas?

- IV - O(s) autor(es) do assédio estão perfeitamente identificados?
- V - É possível enquadrar a(s) conduta(s) assediadora(s) em norma?
- VI - A ocorrência do(s) fato(s) está delimitada no tempo?

62. Corregedoria: deve informar à ouvidoria o resultado da apuração com os desdobramento das justificativas, no caso, se foi apurada como procedente, parcialmente procedente ou improcedente.

63. Ouvidoria: reabre a manifestação para cientificar ao denunciante sobre a conclusão do processo e informar o resultado da apuração à pessoa denunciante.

Conclusão

64. Ao final, o Guia Lilás reúne alguns termos e conceitos utilizado ao longo do documento bem como apresenta uma dinâmica que pode ser utilizada para os estudos de casos e que permitem a discussão em pequenos grupos, simulando papéis, com debates guiados e orientações sobre as atitudes que devem ser tomadas em situações práticas.

65. A junção das informações dispostas no presente documento poderá apoiar o trabalho da Ouvidoria da Funai na divulgação do Guia Lilás por meio do Ouvidoria Comunica, bem como ser diagramado para materializar a cartilha da unidade na divulgação do conteúdo sobre assédio e discriminação, servindo tanto ao público interno (servidores, trabalhadores terceirizados e estagiários) quanto ao público externo (comunidades indígenas).



Documento assinado eletronicamente por **Ivanise Rodrigues dos Santos, Coordenador(a)**, em 16/06/2025, às 11:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site: http://sei.funai.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **8522341** e o código CRC **50D77FF5**.