

# GUIA DE ORIENTAÇÃO ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

Decreto 21807/2022 Assédios Moral e Sexual  
Fevereiro de 2023



CORREGEDORIA-GERAL  
DO MUNICÍPIO  
SECRETARIA DE TRANSPARÊNCIA  
E CONTROLADORIA

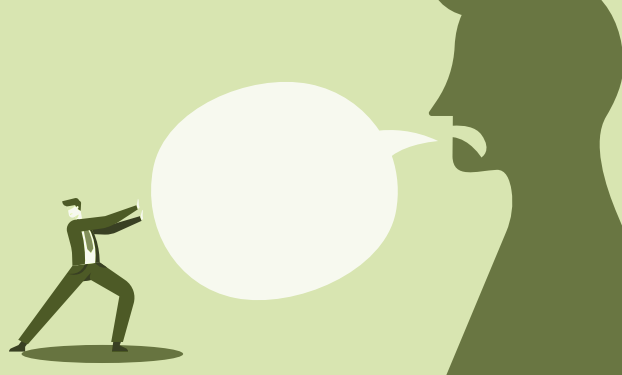


**PREFEITURA**  
Mais cidade. Mais vida.

# **GUIA DE ORIENTAÇÃO ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL**

**REDE DE CORREGEDORIAS  
CGU-CRG  
PROCOR**

**PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE  
SECRETARIA DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA  
CORREGEDORIA-GERAL DO MUNICIPIO  
Fevereiro de 2023**



## APRESENTAÇÃO

Os assédios moral e sexual representam **violação à dignidade da pessoa humana, aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde e constituem infrações disciplinares<sup>1</sup>**, quando cometidas por servidores públicos no ambiente de trabalho ou em razão da função pública ocupada, sendo passível de responsabilização na esfera administrativa.

Além da transgressão a valores e princípios que regem a Administração Pública, as práticas de violência laboral podem comprometer **a saúde física e mental de agentes públicos, o ambiente organizacional, a qualidade do serviço público prestado e a imagem de instituições públicas** perante a coletividade.

Com o presente GUIA, a Controladoria-Geral da União, por meio de **Grupo de Trabalho constituído por corregedorias** que integram o **Programa de Fortalecimento de Corregedorias (PROCOR)**, visa oferecer à sociedade e aos departamentos de corregedoria, informações que possibilitem a **identificação de situações que caracterizem o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho**, partindo da premissa de que é necessário **“CONHECER PARA COMBATER”**; e sugerir a adoção de ações preventivas e de mitigação do risco de incidência de episódios de violência laboral.

---

<sup>1</sup> Na forma dos regimentos disciplinares aplicáveis.

## 1. POR QUE PREVENIR OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL?

A violência laboral sai caro à vítima e à instituição vinculada, seja pública ou privada, porquanto a vítima pode sofrer **impactos na saúde física e mental**, além de consequências profissionais e sociais. As organizações são afetadas pela **redução da produtividade, por afastamentos recorrentes em razão de licença para tratamento de saúde, perdas financeiras, e por impactos negativos à imagem institucional.**

Como as condutas hostis são praticadas no ambiente de trabalho, ou na extensão dele, os órgãos e entidades públicas tornam-se corresponsáveis, devendo adotar estratégias preventivas que contribuam para o estabelecimento de uma cultura organizacional de paz e respeito.

## 2. QUAL O INTERESSE DAS CORREGEDORIAS SOBRE ESSE TEMA?

O assédio, independente da modalidade, **ferre princípios e valores que regem a Administração Pública**, desse modo, as condutas dessa natureza, praticadas por agentes públicos no ambiente laboral ou em razão da função ou cargo público ocupado, **devem ser repudiadas e apuradas em âmbito disciplinar<sup>2</sup>**, na esfera administrativa.

Como o assédio costuma ser praticado de forma oculta, é raro haver testemunhas ou outro meio de prova de sua ocorrência, o que pode ocasionar o subregistro de denúncias e a impunidade do servidor assediador. Assim, a atuação **preventiva é fundamental para a inibição dessas práticas hostis.**

---

<sup>2</sup> Sem prejuízo da apuração na esfera penal, quando a conduta praticada também constituir crime.

### 3. IMPACTOS INSTITUCIONAIS DO ASSÉDIO

- Diminuição da produtividade e da qualidade do serviço prestado;
- Rotatividade de colaboradores;
- Absenteísmo;
- Aumento da incidência de doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- Prejuízos à imagem e ao clima organizacional;
- Aumento de demandas judiciais.

### 4. CONHECER PARA PREVENIR

#### 4.1 ASSÉDIO MORAL

Infração disciplinar configurada pela **prática repetitiva de comportamentos abusivos e ações hostis que provoquem isolamento, exclusão, constrangimento, humilhação ou perseguição, dirigidas a um ou mais servidor**, atentando contra a sua dignidade, personalidade, identidade e integridade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho.

#### 4.2 FORMAS DE OCORRÊNCIA

**4.2.1 Assédio moral interpessoal:** Ocorre de maneira direta e individualizada, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

**4.2.2 Assédio moral institucional:** Há incentivo ou tolerância de atos de assédio, contribuindo para a construção de cultura institucional de humilhação e controle.

**4.2.3 Assédio moral vertical:** Ocorre entre servidores de níveis hierárquicos distintos, de forma descendente ou ascendente.

**4.2.4 Assédio moral horizontal:** Ocorre quando não há distinção hierárquica entre vítima e assediador (constrangimento entre colegas de trabalho).

**4.2.5 Assédio moral misto:** Ocorre quando o servidor é assediado por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.

### 4.3 CONDUTAS QUE PODEM CONSTITUIR ASSÉDIO MORAL

- **Ignorar** a presença do servidor dirigindo-se apenas aos demais colegas, ou provocar o isolamento ou a exclusão do servidor, de alguma maneira;
- **Sobrecarregar** o servidor com atividades que não são de sua competência ou deixá-lo ocioso, provocando-lhe a sensação de inutilidade;
- **Contestar** constantemente as decisões do servidor, retirando-lhe sua autonomia;
- Manifestar publicamente **desdém ou desprezo** por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- **Apresentar, como suas, ideias**, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- Abordar o servidor **de forma desrespeitosa**, com gritos ou expressões pejorativas;
- **Ignorar necessidades especiais**, decorrentes de problemas de saúde;
- **Impor punições vexatórias**;
- **Preterir o agente público**, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- **Evitar comunicação direta**, dirigindo-se ao servidor (vítima) por terceiros, mensagens, mas nunca pessoalmente;



- Desconsiderar injustificadamente ou **menosprezar as opiniões** do servidor assediado;
- **Delegar atividades de difícil realização** ou em prazos curtos que dificultam sua finalização;
- **Advertir de forma arbitrária**;
- **Difamar** a pessoa no ambiente de trabalho, atentando contra sua integridade e capacidade profissional.

#### 4.4 ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO DISCIPLINAR

**PORTO ALEGRE.** Lei Complementar nº 133/85, Lei Complementar nº 498/2003 e Lei Complementar nº 735/2014. Estatuto do servidor público de Porto Alegre. Decreto nº 21.807/2022

Lei Federal n.º 8.112/1990 - São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei n.º 8.112/1990).

### 5. ASSÉDIO SEXUAL<sup>3</sup>

Conduta ligada ao **abuso ou desvio da sexualidade** de um servidor sobre outro ou qualquer vítima, manifestada por meio de **expressões, atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes**, ou outros meios, que resulta em ofensa ao pudor, violência à liberdade sexual, pornografia, obscenidade, chantagem ou constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

#### 5.1 FORMAS DE OCORRÊNCIA

Pode ocorrer **dentro ou fora do ambiente de trabalho**, desde que haja nexo de causalidade com o cargo ou função

---

<sup>3</sup> O tipo penal está previsto na Lei nº 10.224/2001.

pública na qual o agente assediador esteja investido.

**5.1.1 Assédio sexual por chantagem (assédio vertical):** Valer-se da **posição de chefia para constranger o (a) colaborador (a), com intimidações, pressões, ofertas ou outras interferências**, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

**5.1.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental:** Caracteriza-se pela **insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo**, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

## **5.2 CONDUTAS QUE PODEM CONSTITUIR ASSÉDIO SEXUAL**

- Utilização de **gestos ou de palavras**, escritas ou faladas, de cunho erótico/sexual no ambiente de trabalho;
- **Promessa de tratamento diferenciado ou chantagem para demissão ou promoção**, mediante favores sexuais;
- **Contato físico indesejado;**
- **Solicitação de favores sexuais;**
- **Exibição da genitália** ou outras obscenidades;
- **Exposição de conteúdo sexual** no ambiente de trabalho.

## **5.3 ASSÉDIO SEXUAL NA LEGISLAÇÃO DISCIPLINAR - EXEMPLOS**

Lei Federal n.º 8.112//90 - Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos: [...] V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição.

Prefeitura Municipal de Porto Alegre - Lei Complementar n° 133/85 e Lei Complementar n° 450/2000 - Decreto 21.807/2022



## 6. SUGESTÕES DE BOAS PRÁTICAS ÀS CORREGEDORIAS

### 6.1 COMO PREVENIR OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

- Elaboração de **códigos de ética e conduta**, destacando que o assédio é incompatível com os princípios e os valores organizacionais;
- Criação de **programas de tratamento e prevenção** ao assédio moral e sexual;
- Oferecimento de **atividades educativas** sobre o tema, incluindo a alta gestão dos órgãos e entidades públicas;
- **Priorização na tramitação** de procedimentos disciplinares que versem sobre assédio;
- **Instituição de práticas restaurativas**;
- **Designação de comissões mistas** (gênero) para apuração de infrações disciplinares dessa natureza;
- Adoção de **ações integradas entre departamentos correccionais** e de gestão de pessoas;
- **Acolhimento psicossocial a vítimas de assédio**;
- **Acolhimento da vítima de assédio** no departamento de gestão de pessoas;
- **Designação de cargos de chefia**, observando competências técnicas e de gestão (atitudinais);
- Contribuição para o estabelecimento de **cultura organizacional colaborativa**, em detrimento da cultura autoritária;
- Definição de **ações integradas entre instituições públicas**, para realização da escuta especializada, prevenindo a ocorrência de revitimização;
- Adoção do **instituto do afastamento preventivo** nos casos de assédio sexual.



## 6.2 O QUE FAZER QUANDO A VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL É MENOR?

Orienta-se a adoção de ações integradas entre os departamentos de corregedoria, secretarias de educação, saúde, assistência social, esportes e juventude e o sistema de justiça, de modo a constituir fluxos de trabalho cooperativos, que **garantam celeridade e assertividade** aos procedimentos administrativos voltados à apuração de denúncias de assédio sexual a menores.

No caso de infrações cometidas no ambiente escolar, além de comunicar ao departamento de corregedoria competente, a autoridade local **deve** comunicar a ocorrência **do fato ao Conselho Tutelar** e **orientar os responsáveis** legais a registrar boletim de ocorrência junto à Delegacia de Proteção à Criança e ao Adolescente, para que a autoridade policial promova a abertura do inquérito policial e **proceda com as formalidades periciais junto ao Instituto Médico Legal**, se for o caso, e **comunique o Ministério Público**.

**Ações integradas para a promoção da proteção da criança em situação de abuso.**

- Utilização da rede local de **escuta especializada**, para a realização de tomada de depoimentos de menores que figurem como vítima ou testemunha de assédio sexual;
- **Abster-se de realizar acareação** entre vítima e agente público infrator;
- **Evitar ouvir novamente a vítima**, tomado elementos de informação emprestadas no sistema de justiça;
- Proceder com o **afastamento preventivo ou transferência de agentes públicos**, quando for o caso;



- Realizar a **tramitação prioritária de procedimentos disciplinares** que versam sobre assédio sexual;
- Adotar **ações articuladas, coordenadas e efetivas voltadas ao acolhimento e ao atendimento integral às vítimas de violência** e a efetiva apuração do assédio sexual, na esfera administrativa e penal, entre os órgãos públicos competentes.

**FIQUE POR DENTRO:** A Lei n.º 13.431, de 4 de abril de 2017, conhecida como lei da **escuta especializada**, estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

## 7. ORIENTAÇÕES GERAIS À VÍTIMA DE ASSÉDIO

### Como denunciar?

Utilize o FalaBR, ou as unidades de ouvidoria e demais canais de denúncia locais, se houver.

**Ouvidoria de Porto Alegre - fone 3289.1200** ou link [prefeitura.poa.br/carta-de-servicos/ouvidoria-geral-do-municipio-me-ouv](http://prefeitura.poa.br/carta-de-servicos/ouvidoria-geral-do-municipio-me-ouv) ou atendimento presencial no endereço Av. Siqueira Campos, 1300- térreo, de segunda a sexta das 9h às 11h30 e das 13h às 16h.

Saiba que para que a unidade de corregedoria dê seguimento à apuração da denúncia, ela deverá **conter elementos mínimos de autoria** (qual agente público praticou o assédio?) e de **materialidade**, que possibilitem ao menos a investigação do fato, caso contrário a demanda é arquivada, podendo gerar a **impressão ao denunciante** de que nada foi feito.

Uma das dificuldades enfrentadas pelos departamentos de corregedoria é a produção de provas, pois as **práticas de assédio costumam ocorrer de forma oculta**, assim, na maior parte das vezes o único elemento probatório que o denun-

ciante pode produzir é o depoimento.

Assim, orienta-se ao denunciante que quando for possível, se junte à representação elementos de informação que indiquem que o assédio de fato ocorreu, a exemplo da indicação de possível testemunha, cópia de conversas, informações sobre possível impacto na produtividade e na saúde mental do interessado, dentre outros.

**Saiba quais ações podem ser adotadas para contribuir no processo de apuração desse tipo de infração:**

- **Registrar com detalhes** todas as humilhações e/ou constrangimentos sofridos;
- Solicitar a **colaboração dos colegas de trabalho**, principalmente daqueles que, eventualmente, testemunharam o fato ou que também foram vítimas de assédio;
- Reportar a **ocorrência de assédio ao departamento de gestão de pessoas**;
- **Guardar prints de conversas realizadas** em meio digital (e-mail, aplicativos de conversação);
- **Evitar conversar com o agressor**, sem a presença de testemunhas;
- Caso faça acompanhamento terapêutico, **relatar ao profissional de saúde** os episódios de assédio vivenciados.



## 8. REFERÊNCIAS

**PORTO ALEGRE**, Leis Complementares nºs 133/85, 498/2003, 735/2014 e 450/2015 - Estatuto dos servidores público de Porto Alegre - Decreto nº 21.807/2022

**BRASIL** .Lei Federal n.º 8.112/1990 - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

[www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012\\_GPR2318.pdf](http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2012/10/2012_GPR2318.pdf)

[www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual](http://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual)





**PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE**  
**PREFEITO MUNICIPAL - SEBASTIÃO MELO**

**SECRETÁRIO DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA - GUSTAVO FERENCI**

**CORREGEDORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE**  
**CORREGEDOR GERAL DO MUNICÍPIO - JADER BRANCO CAVALHEIRO**  
**SERVIDORES - FRANCIELY STEPANSKI DA SILVEIRA, JUCIREIA SALETE PAIER,**  
**MARIANA VELHO COSTA E SILVA E RICARDO GOULART**

**JORNALISTA RESPONSÁVEL - CLÁUDIA FLEURY**

CORREGEDORIA-GERAL  
DO MUNICÍPIO  
SECRETARIA DE TRANSPARÊNCIA  
E CONTROLADORIA



**PREFEITURA**

Mais **cidade**. Mais **vida**.