



PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

GUIA ORIENTATIVO
ANO 2026



Prefeitura de
Porto Alegre

APRESENTAÇÃO

A construção de um ambiente saudável nas relações de trabalho é um dever e um direito de todo o agente público e da Administração Pública. Criar essa cultura hígida é um esforço que vale a pena, é um legado de grande valor.

Em 1979 foi acolhido, pelo nosso país, o Tratado Internacional de Direitos Humanos sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Em nossa Constituição Federal de 1988 há previsão da construção de uma sociedade livre, justa e solidária e traz em seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, ressalta a moralidade na Administração Pública como uma premissa. O assédio moral e sexual fere diretamente esses princípios, pois tem como bem tutelado do primeiro a dignidade psíquica do ser humano e do segundo a liberdade sexual de cada indivíduo. Através da Convenção nº 190/2019 da Organização Internacional do trabalho (OIT) agregou-se o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho. Em 2001, tivemos mais um avanço, foi tipificado como crime o assédio sexual no Brasil (Art. 216-A do CP). A Lei nº 11.948/2009, no art. 4º, impõe a vedação de empréstimos do BNDES para empresas que sejam condenadas pela prática de violência e assédio. Percebe-se que há um movimento em prol da busca de mecanismos eficazes para conceituar, prevenir e punir essas condutas na sociedade.

Pesquisas retratam uma realidade alarmante em nosso país referente a violência laboral, discriminação e assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Segundo a empresa KPMG, que realizou a Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil em 2024, reporta que 60% dos participantes teriam sofrido assédio moral e/ou sexual nos últimos 12 meses no ambiente de trabalho. Em consonância com NRI/2025, que inclui expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, a Prefeitura de Porto Alegre vem efetivando ações para diagnosticar, monitorar, prevenir e mitigar condutas inapropriadas que possam macular a integridade e a ética nas relações laborais.

Temos a grata satisfação de termos positivado em nosso Estatuto dos Servidores (LC 133/85) e com detalhamento no Decreto 21.807/22 os temas de assédio moral e sexual tendo esses dispositivos para orientação, mas também para sanção, quando for necessário.

Esse Guia Orientativo nasce como resposta a crença que prevenir é o caminho mais inteligente para termos um ambiente de trabalho salutar, seguro e inclusivo. É necessário que atuemos de forma preventiva, consistente e permanente de conscientização sobre o tema.

ASSÉDIO MORAL



Pode ser definido como uma **conduta abusiva**, de **natureza psicológica**, praticada, em regra, de forma **reiterada e prolongada**, pelo próprio empregador ou seu preposto, ou ainda pelos colegas de trabalho, visando isolar o empregado no ambiente de trabalho, **atingindo diretamente sua dignidade e os direitos de personalidade.**” (MATHIES, 2018)

LC 133/85, art. 197 - Ao funcionário é proibido:

XXVI - Praticar assédio moral contra seus subordinados, por meio de **atos ou expressões reiteradas** que tenham por objetivo **atingir a dignidade** desses ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes para esses, abusando de autoridade conferida pela **posição hierárquica**.

DECRETO Nº 21.807/22- PMPA

Qualquer ação, gesto ou palavra que atinja, pela sua **repetição**, a autoestima e a segurança do agente público do Município de Porto Alegre, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à sua evolução profissional ou à sua integridade física, emocional ou funcional.

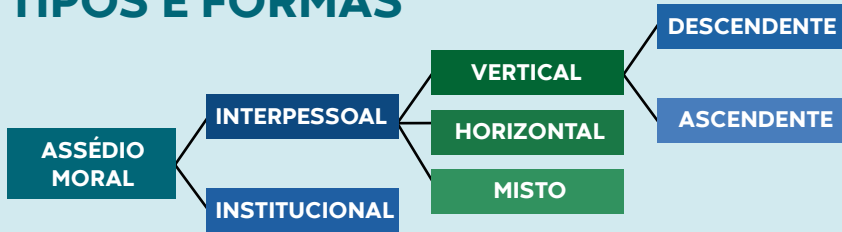
Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, **independentemente de intencionalidade**, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

(Resolução 518/2023- CNJ)

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

- Conduta abusiva (produz dano psíquico ou emocional);
- Reiterada (habitualidade);
- Necessita relação hierárquica (LC 133/85);
- Direcionada a um indivíduo ou grupo e
- Não necessita intencionalidade (Resolução 518/2023- CNJ)

TIPOS E FORMAS



TIPOS:

- Relacional
- Institucional/ organizacional

FORMAS:

- **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL VERTICAL ASCENDENTE:**

Há relação de hierarquia entre o assediado e o assediador. O superior hierárquico é assediado pelo seu subordinado.

- **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL VERTICAL DESCENDENTE:**

Há relação de hierarquia entre o assediado e o assediador. O subordinado é assediado pela seu superior hierárquico imediato ou mediato.

- **ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU “BULLYING HEXAGONAL”**

Entre pessoas de mesma hierarquia (Guia Lilás da CGU- 2025)

- **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL MISTO OU “BULLYING MISTO”**

Assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação. (Guia Lilás da CGU- 2025)

- **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:**

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. (redação dada pela Resolução n. 518 da CNJ, de 31.08.2023)

ROL EXEMPLIFICATIVO DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Marcar tarefas com prazos exíguos (*);
- Cometer a funcionário atribuições de menor complexidade do que as estabelecidas para seu cargo (*);
- Tomar para si o crédito de ideias de outros (*);
- Ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros (*);
- Sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos (*);
- Espalhar rumores maliciosos (*), difamar o agente público atentando contra sua integridade e capacidade profissional;
- Criticar com persistência (*), advertir de forma arbitrária e sem urbanidade;
- Segregar fisicamente o funcionário, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre (*);
- Subestimar esforços (*) ou sobrecarregar o agente público com atividades que não são de sua competência ou deixá-lo ocioso, provocando-lhe a sensação de inutilidade;
- Limitar o acesso aos instrumentos de trabalho (telefone, computador, acesso a programas e sites que necessita para seu trabalho, etc.);
- Contestar constantemente as decisões do servidor das quais tem competência para fazer, retirando-lhe sua autonomia;
- Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- Abordar o servidor de forma desrespeitosa, com gritos ou expressões pejorativas;
- Pressionar para que não exija seus direitos (férias, horários, premiações);
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Não respeitar os horários de trabalho, intervalo de refeições, finais de semana, feriados, folgas e férias, acionando o agente público sem ter uma urgência/emergência administrativa prevista;
- Ignorar, Menosprezar ou ridicularizar as necessidades especiais do agente, decorrentes de condições de saúde;
- Impor punições vexatórias ou apelidos discriminatórios;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas do agente público;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- 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.

(*) positivados na LC 133/85

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

É importante pontuar que nem toda atitude ou decisão de gestão é assédio moral. Conforme Hely Lopes Meirelles, o poder hierárquico “é o instrumento disponibilizado à Administração para distribuir e escalonar as funções de seus órgãos, ordenar a rever a atuação de seus agentes, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro pessoal”. O poder hierárquico e disciplinar estão intrínsecos a ação da gestão.

Podemos distinguir em três grupos principais de atos no ambiente laboral: os de gestão, os abusivos e os de assédio.

ATO DE GESTÃO	ATO ABUSIVO	ASSÉDIO MORAL
<ul style="list-style-type: none">◦ Tomar decisões;◦ Comandar/liderar;◦ Dirigir;◦ Fiscalizar/monitorar atividades;◦ Fazer avaliações e dar feedback;◦ Disciplinar dentro da legalidade com registro das regras e motivações;◦ Organizar/distribuir tarefas e fluxos;◦ Realocar servidor no interesse da administração;◦ Dar limites dentro das normas, das condutas aceitas socialmente e das necessidades do serviço;◦ Exigir dos servidores comprometimento com a missão institucional do órgão;◦ Averiguar a produtividade e o desempenho - dentro de padrões razoáveis - com métodos e tecnologia apropriadas;◦ Estabelecer metas razoáveis e compatíveis com as atividades desenvolvidas;◦ Cobrar a observância da jornada e do horário de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">◦ Atos abusivos isolados / pontuais;◦ Ostensivo;◦ Ocorre eventualmente;◦ O agressor reconhece que se excedeu;◦ A vítima percebe de imediato que foi agredida;◦ O grupo percebe e identifica como conduta inadequada;◦ Gera desconforto naqueles que presenciavam, no entanto, não traz prejuízo permanente para o clima organizacional. <p><i>“A agressão moral é pontual, ainda que única, atinge a dignidade do indivíduo. É aberta, direta e identificável. Ela pode até ensejar uma indenização por danos morais. Mas não se confunde com a prática de assédio moral.”</i></p> <p>Sônia Mascaro Nascimento</p>	<ul style="list-style-type: none">◦ Processo / sequência de atos abusivos;◦ Dissimulado/Furtivo;◦ Repetitivo / Sistemático direcionado ;◦ Poder destrutivo e perverso;◦ O agressor, normalmente, tem perfil narcisista;◦ Sem empatia;◦ A vítima, muitas vezes, não percebe que está sendo agredida (microagressões*);◦ O agressor cria situações manipulativas que faz com que o grupo atribua a culpa à vítima;◦ A constatação é feita, muitas vezes, pelo adoecimento da vítima e da equipe em que ela está inserida. <p><i>(*) Micro agressões são comentários, atitudes ou comportamentos que, mesmo de forma sutil, comunicam hostilidade, desrespeito ou exclusão direcionada a pessoas com base em características como raça, gênero, orientação sexual, religião, classe social, deficiência ou aparência física. Podem ser divididos em micro insultos, micro invalidações e micro ataques.</i></p>

DICAS AO GESTOR E EQUIPE

O assédio moral não se efetiva por um ato único, mas por um processo, na maioria das vezes, de maneira subliminar e sua identificação acontece mais pelos seus efeitos do que pelos atos abusivos isoladamente. É de suma importância que os gestores acompanhem os Indicadores de gestão de pessoal para validar os indícios de assédio. Acompanhar a taxa de turnover (Rotatividade), índice de absenteísmo, adesão a trabalhos voluntários, atestados médicos, licenças médicas, principais motivos de desligamento, número de denúncias/reclamações formais sobre o tema, pedidos de relocação, resultados discrepantes e inexplicáveis em avaliações de desempenho, dentre outros indicadores, são de fundamental importância para gestão e atuação mitigatória e preventiva.

Outra medida preventiva é que a liderança formal atue como moderador nos grupos de aplicativos de mensagens instantâneas utilizados para fins de organização de trabalho, pois como esses permitem enviar mensagens de texto, áudio e vídeo, fazer chamadas de voz e vídeo, compartilhar fotos, vídeos, documentos e localização, os quais facilitam a busca de resultados, também podem ser um campo para expressão de ideias discriminatórias e assediadoras.

Divergências, disputas por cargos, debate de ideias, reivindicações, embates sobre temas no ambiente laboral, necessariamente, não são considerados assédio. Conflitos de ideias são naturais das relações interpessoais, devem ser administrados pelas lideranças e chefias, evitando situações reiteradas de perseguição, humilhação e constrangimento que configurariam a prática de assédio moral.

SOLUÇÕES VIÁVEIS:

- Mediação de conflitos através da área Recursos Humanos
- Espaços de diálogo aberto e franco
- Atividades de alinhamento e integração
- Capacitação de equipe nos temas de relações interpessoais



ASSÉDIO SEXUAL



LC 133/85 - artigo 197 - Ao funcionário é proibido:

XXIV - assediar outrem, com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço.

Decreto Nº 21.807/22

O ato ou ação de assediar outrem, com a **finalidade de obter vantagem sexual**, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço. **Não é imprescindível a relação hierárquica.**

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

- Conduta abusiva;
- Não necessita relação hierárquica (Decreto 21.807/22);
- Conduta direcionada;
- Com intencionalidade;
- Com finalidade sexual e
- **Sem anuência do outro.**

TIPOS E FORMAS

TIPOS:

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM (ASSÉDIO VERTICAL):

Valer-se da posição de hierárquica para constranger o (a) subordinado (a), com intimidações, pressões, ofertas ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual da vítima em troca de manter algum status, alcançar alguma vantagem ou evitar algum prejuízo a mesma.

É crime!

Decreto-lei nº 2.848/1940 | Código Penal

Art. 216-A . *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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)*

Não é necessário a consumação do ato, é crime formal. Necessita dolo específico.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL

Caracteriza-se pela insistência e impertinência de investidas sexuais inoportunas e indesejadas praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia, mas que criam uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra a vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente laboral.

TIPOS:

VERTICAL: agressor e vítima ocupam posições hierárquicas diferentes na mesma organização. Se o agressor exercer poder hierárquico ou ascendência sobre a vítima, a forma de assédio será **vertical descendente**; se a vítima exercer poder hierárquico ou ascendência, a forma de assédio será **vertical ascendente**.

HORIZONTAL OU PARITÁRIO: não há relação de poder hierárquico ou ascendência entre agressor e vítima.



ROL EXEMPLIFICATIVO DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Contatos físicos indesejados, não permitidos pela outra pessoa;
- Abuso verbal ou comentário sexista, obsceno sobre a aparência física;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido com conotação sexual;
- Alusões sexuais grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do servidor;
- Elogios atrevidos, olhares e gestos insinuantes;
- Convites insistentes, impertinentes, chantagens ou pressionar para participar de encontros com intuito sexual;
- Insinuações sexuais inconvenientes, ofensivas e intimidatórias;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de ganho, tratamento diferenciado em caso de aceite ou perda de benefícios, recompensas ou ameaças e atitudes concretas de punições em caso de recusa;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- Intenção de valer-se do posto funcional como um atrativo, ou como instrumento de extorsão de privilégios, ou de vantagens indevidas;
- Apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados e ofensivos;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa; interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo (explicitamente ou implicitamente) que não engravidem.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

Não configura assédio sexual a aproximação voluntária, respeitosa, consensual e retribuída entre pessoas adultas e com plena capacidade. Caso haja uma aproximação e essa foi devidamente recusada, de maneira explícita ou implícita, mas que não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquele que recusou, essa conduta não é considerada assédio. Elogios e comentários que sejam social e culturalmente aceitáveis e apropriados também não se enquadram na conduta de assédio.

DICAS AO GESTOR E EQUIPE

- Conversas de feedback e avaliações devem ser feitas com a presença da chefia, do servidor em questão e de mais alguém que tenha imparcialidade na questão. Sempre fazer um registro formal do que foi colocado pelas partes e acordado;
- Sempre que houver uma decisão, que tenha um impacto mais significativo no “status quo” da equipe, é aconselhável que o gestor exponha as motivações e critérios em reunião e registre em ata;
- Evitar permanecer sozinho(a) no mesmo local que o(a) possível assediador(a);
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do(a) agressor(a);
- Se necessário, buscar acompanhamento psicológico e funcional;
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens abusivas de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário para ter material probatório para denúncia;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, vídeos, mensagens em redes sociais, presentes;
- Reunir Boletim de Ocorrência (B.O.), laudos médicos ou psicológicos, caso haja consequências emocionais ou físicas;
- Comunicar aos superiores hierárquicos (imediato e mediato) da situação de assédio, caso esses não sejam os assediadores;
- Formalizar a denúncia nos canais internos oficiais da Prefeitura, lembrando que a OGM (Ouvidoria-Geral do Município) é o canal primário para recepcionar as denúncias de assédio moral e sexual;
- Buscar apoio junto aos órgãos de RH, familiares, amigos e colegas.



ALVOS PREFERENCIAIS DE ASSÉDIOS

- Mulheres
- Pessoas negras
- Estrangeiros
- Pessoas com deficiência (PcDs)
- Pessoas LGBTQIA+
- Idosos
- Pessoas doentes e acidentados



Pesquisa THINK EVA; LINKEDIN, 2020

A convenção N° 190/2019 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Artigo 6° diz que “Cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o **direito à igualdade e à não discriminação** no emprego e no trabalho, incluindo às **mulheres trabalhadoras**, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a **grupos em situações de vulnerabilidade** que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho”.

Conforme o Guia Lilás 2025 da CGU, com dados levantados pela Ouvidoria-Geral da União através do site FALABR, 87% das possíveis vítimas de assédio sexual são do gênero feminino e 95% dos possíveis assediadores são do gênero masculino.

A Cartilha de Assédio da Defensoria Pública do Estado de São Paulo relata que “O que está por trás do assédio não é uma vontade de fazer um elogio. Na verdade, esse comportamento é principalmente uma tentativa de demonstrar poder e intimidar a mulher. E pode acontecer com qualquer tipo de mulher, independentemente da roupa que ela usa, do local onde ela está, da sua aparência física ou do seu comportamento. Ou seja, a culpa e a responsabilidade pelo assédio é sempre do assediador.”

Na Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho - Ministério das Comunicações - Governo Federal, relata que o alvo na Administração Pública são “servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários”.

Na Prefeitura Municipal de Porto Alegre os grupos mais vulneráveis a sofrer assédio são as mulheres; servidores em período de estágio probatório; agentes públicos em cargo comissionado; estagiários e terceirizados.

RESPONSABILIDADE DOS AGENTES

O agente público poderá ser responsabilizado na esfera administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e penal (crime de assédio sexual, crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo e outros positivados no código penal).

As esferas poderão cumular-se, mas são independentes entre si. As esferas podem compartilhar provas.

VIRTUAL OU PRESENCIAL

A prática de condutas assediadoras pode ocorrer tanto no ambiente presencial como no virtual. O assédio virtual foi incluído no Código Penal em 2024 através do art. 146-A, positivado como Intimidação sistemática virtual (cyberbullying). Quando a violência é sistemática, intencional, repetitiva e realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real é considerada virtual.



IMPACTOS DO ASSÉDIO



A vítima, a equipe, a instituição/organização e a sociedade sofrem impactos da prática de assédio moral e sexual. Impactos possíveis, dentre outros:

Para a vítima de assédio:

A vítima de assédio poderá sofrer impactos na sua saúde física, mental, profissional, financeira, familiar e social. Alguns quadros possíveis desses impactos: ansiedade, síndrome do pânico, síndrome de Burnout, síndrome de Boreout, depressão, estresse pós-traumático, sentimento de culpa, distúrbios no sono (insônias e hipersonias), sentimentos de insegurança, problemas gastrointestinais, dificuldades de relacionamento interpessoal no trabalho, com familiares e amigos, faltas ao trabalho, afastamentos, gastos extras com tratamentos médicos e remédios, descontrole financeiro.

Para instituição/organização:

Os impactos institucionais são prejuízos à imagem, ao clima organizacional, aumento de demandas judiciais e correccionais administrativas, dificuldade de captação e retenção de agentes públicos qualificados, aposentadoria prematura de seu quadro de servidores; demissões e exonerações prematuras, aumento da rotatividade, absenteísmo, afastamentos, maior incidência de doenças laborativas e diminuição da produtividade.

Para a sociedade:

Os impactos sociais são incapacitação precoce das vítimas, aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários, altos índices de suicídios, desestruturação familiar e social das vítimas, a perda do investimento social em educação e formação profissional e aumento dos custos dos processos judiciais e sobrecarga do sistema judiciário.

CANAL DE DENÚNCIA

A Ouvidoria-Geral do Município (OGM) é o órgão responsável pelo recebimento inicial de denúncias de assédio moral e sexual no Município de Porto Alegre (Decreto 21.807/22, art. 2º).



SISTEMA Me-Ouv
ouvidoria.procempa.com.br



(51) 3289-1200

DEVER E DIREITO DE DENUNCIAR

O agente público que tiver conhecimento a respeito de atos de assédio moral ou sexual tem o direito e o dever de proceder à denúncia junto à OGM. Se você foi vítima ou presenciou alguma situação de assédio, **DENUNCIE!**



LC 133/85 - art. 196 - DEVERES - VIII - representar ou comunicar a seu chefe imediato irregularidades de que tiver conhecimento no órgão em que servir

LC 133/85 - art. 220 "A autoridade que tiver ciência de irregularidades no serviço municipal ou de falta funcional é obrigada a promover de imediato a sua apuração, sob pena de se tornar corresponsável".

Decreto 21.104/21, art. 9º, "Qualquer cidadão, pessoa ou entidade é parte legítima para noticiar a ocorrência de irregularidade à Administração Pública".

Decreto 21.104/21, art. 12, "O titular de órgão municipal que tiver ciência de cometimento de possível irregularidade no serviço público municipal ou de falta funcional, é obrigado a promover, de imediato, a apuração do fato, sob pena de ser responsabilizado civil, penal e administrativamente"

ELEMENTOS ESSENCIAIS DA DENÚNCIA

É muito importante que a denúncia de assédio tenha claramente a identificação do possível assediador e da(s) vítima(s). As opções de denúncia que favorecem a ação da corregedoria (CGMUNI) são as identificadas (os dados de identificação do denunciante serão acessados por todos os envolvidos no trâmite do processo) e sigilosas (os dados do denunciante serão protegidos, apenas a Ouvidoria-Geral terá acesso). As denúncias anônimas não propiciam que sejam pedidos maiores informações e detalhamentos, dificultando assim a apuração da verdade real.

Ao efetivar a denúncia é importante que os elementos essenciais estejam presentes na narrativa.

Elementos Essenciais:

- Narrativa cronológica dos fatos (relatar com detalhes)
- Quem são as pessoas envolvidas (possível assediador e vítima(s))
- Onde (local) ou em que setor ocorreu
- Quando aconteceu e como
- Possíveis testemunhas do fato
- Provas (áudios, e-mails, fotos,...)

DEVER DE APURAÇÃO

Decreto 21.807/2022

Art. 11. Identificado que a denúncia possui os elementos mínimos indispensáveis a sua apuração, a OGM encaminhará a denúncia para a CGMUNI, para que seja feito o devido encaminhamento à área responsável, que deverá iniciar o processo de Investigação Preliminar Sumária (IPS), regulamentado pelo Decreto nº 21.104, de 7 de julho de 2021.

§ 2º Após a apuração, se configurado assédio moral ou sexual, deve ser recomendada a instauração de Sindicância ou Inquérito Administrativo.

FLUXO DA DENÚNCIA



OGM - Ouvidoria Geral

- Unidade central responsável pelo recebimento das denúncias e representações contra a Administração Pública;
- É o canal por meio do qual o cidadão pode apresentar sugestões, reclamações, solicitações, elogios e denúncias.

CGMUNI - Corregedoria-Geral

- Conduta funcional;
- Dano patrimonial;
- Atividade Correccional nata;
- Assessoria e monitoramento;
- Palestras e sensibilizações.

PGM - Procuradoria Geral do Município

- Instituição permanente incumbida da tutela do interesse público e dos interesses difusos e coletivos municipais (LC nº 701/2012);
- Consultoria, assessoramento jurídico e representações judicial e extrajudicial da administração Direta e Autárquica do Município;
- Efetiva inquérito administrativo para punições de suspensão maior de 30 dias, destituição de FG, cassação e demissão no âmbito da Administração Centralizada.

CGM - Controladoria-Geral

- Atos de gestão;
- Dano ao erário;
- Integridade de empresas;
- Exerce a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial.

DENUNCIANTE

- A denúncia de assédio poderá ser efetivada pela vítima ou por terceiro.
- A denúncia poderá ser identificada, sigilosa (somente a OGM tem acesso ao nome do denunciante) ou anônima.
- É imprescindível a identificação clara da vítima e do possível assediador.
- A denúncia deve ser encaminhada em formulário padrão no sistema Me-ouv da OGM e contemplar os elementos essenciais.

OGM

- Após o processo de triagem das denúncias, recebidas no sistema Me-ouv, haverá o encaminhamento à CGMUNI.
- Caso necessite de complementação, será feito contato com o denunciante, quando esse for identificado. Para denúncias anônimas não há possibilidade de envio de pedido de complementação e recebimento de resposta em razão da natureza do instrumento.

CGMUNI

- Será efetivada a admissibilidade inicial da denúncia, abertura de processo SEI sigiloso e será colocado marcador identificando tipo "Assédio".
- Será encaminhado para a Secretaria / Entidade de origem para esclarecimentos, resolutividade ou abertura de processo correccional investigativo ou acusatório. A CGMUNI irá monitorar o andamento e resolutividade.
- A CGMUNI poderá avocar e abrir instrumento correccional investigativo ou acusatório em casos especiais.

SECRETARIAS ENTIDADES

- Será instaurada uma Investigação Preliminar Sumária (IPS) - com caráter investigatório para buscar determinar ou esclarecer a autoria e materialidade da denúncia.
- A Comissão Investigativa fará as diligências necessárias e produzirá o relatório de Manifestação conclusiva com seu juízo de valor que será encaminhado para autoridade competente da pasta.
- Os possíveis desfechos são: arquivamento motivado, Sindicância, Inquérito, TAC e Aplicação de sanção - exceto demissão, destituição e cassação.

PGM

- Será instaurado Inquérito Administrativo, caso a resolução da IPS ou Sindicância for para sanção expulsória do servidor (demissão, destituição e cassação).

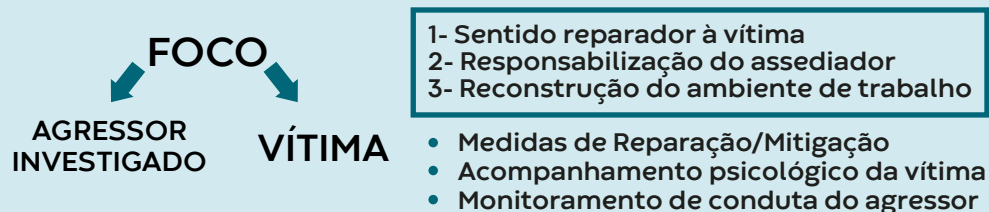
CGM

- Será instaurado PAR (Processo Administrativo de Responsabilização), caso envolva apuração de atos lesivos à Administração por parte de empresas.

TRIÂNGULO DO ASSÉDIO

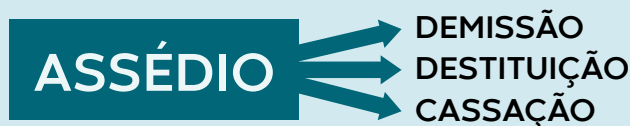
O assédio é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e os demais colegas de trabalho, sendo que todos serão afetados e sofrerão consequências.

APURAÇÃO NA ESFERA ADMINISTRATIVA DAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO



PUNIÇÕES PREVISTAS

No Estatuto dos servidores da PMPA (LC 133/85) traz em seu art. 203 as penas disciplinares que são: **repreensão; suspensão ou multa; destituição de função gratificada; demissão; cassação de disponibilidade e cassação de aposentadoria**. Na aplicação das penas disciplinares serão consideradas a natureza e a gravidade da infração e os danos delas resultantes para o serviço público. Na LC Nº 992/2023 que trata das normas gerais para o processo administrativo na PMPA, nos artigos 84 e 85 elencam um rol de circunstâncias atenuantes e as agravantes.



Art. 214 Para aplicação de penas disciplinares são competentes:

I - o Prefeito, em qualquer caso;

II - os Secretários Municipais, Diretores-Gerais de Autarquias e os titulares de órgãos diretamente subordinados ao Prefeito, até a de suspensão ou multa limitada ao máximo de trinta dias;

III - os titulares de órgãos diretamente subordinados aos Secretários Municipais e Diretores-Gerais de Autarquias, até a de suspensão por dez dias;

IV - os titulares de órgãos em nível de Divisão e Coordenação, até a de suspensão por cinco dias;

V - as demais chefias, no caso de repreensão.

DOSIMETRIA DA SANÇÃO

Quando a materialidade e a autoria de uma denúncia muda de “status”, ou seja, é definido que o (s) ato (s) / fato (s) são verídicos, entramos em um grande desafio para área correcional que é de como enquadrar a responsabilização por condutas impróprias de cunho moral ou sexual mas que não se enquadram no que está positivado no código penal ou que não atinjam grau de reprovabilidade social ou administrativa suficiente para impor a demissão ou exoneração do agente público, que são as penalidade expulsivas na Administração Pública.

Há necessidade de termos uma graduação das diferentes condutas inadequadas, mas que a sanção adequada seja eficaz, mesmo nos níveis mais brandos, dessas violências de cunho moral e sexual e que se busque coibir, mitigar e prevenir situações mais graves e com danos irreversíveis, em alguns casos. Quando for feita a análise das condutas inapropriadas é necessário levar em conta o contexto e as circunstâncias específicas em que o fato ocorreu; o impacto; o histórico de condutas inapropriadas dos envolvidos, ou seja, se são primários, reincidentes ou tem esse comportamento como padrão; a frequência das condutas, ou seja, se foi um incidente único, esporádico ou repetitivo; se houve intencionalidade de prejuízo; se há relação de poder ou hierárquica entre os agentes envolvidos, dentre outros aspectos relevantes ao caso específico.

Um bom exemplo de distinção no enquadramento e graduação correcional é o da CGU (Corregedoria-Geral da União) que firmou entendimento nos ilícitos disciplinares que “condutas de conotação sexual” é o gênero e que para situações gravosa temos a espécie “assédio sexual” e para as demais a espécie de “outras condutas de natureza sexual”.

A Administração Pública tem o dever de criar um ambiente seguro, sadio e livre de violência, discriminação e assédios, mas buscar a preservação do seu capital humano e trabalhar com o princípio da autotutela para correção, mas também ajuste e realinhamento de posturas e visões.

Um instrumento que podemos utilizar buscando uma justa sanção é a régua de conduta para tornar a análise mais objetiva, uniforme, transparente e padronizada na área correcional.



PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS

- Divulgação de normativos sobre o tema, por exemplo o Código de Ética (Decreto 21.071/21), do Estatuto dos Servidores (LC 133/85) e Decreto 21.807/22 que trata do combate aos assédios;
- Estimular uma cultura de ética e integridade buscando um ambiente de trabalho salutar para todos os agentes, visando a tolerância à diversidade;
- Estabelecer a tolerância zero das condutas discriminatórias e de assédios, estabelecendo que essas práticas são incompatíveis com os princípios da Administração Pública da Prefeitura (PMPA) e garantindo que todas as comunicações e denúncias sejam tratadas de forma imparcial e adequada;
- Fortalecer a abordagem preventiva com a realização de palestras, campanhas, oficinas e cursos sobre os temas;
- Fortalecer a Ouvidoria e as Corregedorias garantindo que os princípios de proteção ao denunciante, de confidencialidade e de imparcialidade sejam respeitados nas apurações disciplinares;
- Monitorar o aumento de turnover, absenteísmo e outros indicadores de gestão de pessoas;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Aplicar de forma isonômica os regramentos implementados, com tratamento justo e respeitoso;
- Coibir, através de procedimento disciplinar e atos de gestão, as condutas inadequadas dos agentes e proibir retaliação contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio e de discriminação;
- Dar exemplo de comportamento e condutas probas e adequadas, principalmente os cargos de gestão/chefia. As chefias devem buscar a prevenção do assédio e da discriminação e tomar medidas firmes e cabíveis contra comportamentos inadequados e/ou discriminatórios;
- Estimular os cargos de gestão em buscar ajuda junto à Gestão de Pessoas para manter um ambiente de trabalho equilibrado, justo e respeitoso;
- Valorizar e promover o respeito mútuo, a diversidade, a inclusão e a busca por soluções dialogadas e de mediação para os conflitos no trabalho.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.
- Lei Complementar nº 133, de 1985.
- Decreto nº 21.104, de 07 de julho de 2021.
- Decreto nº 21.807, de 26 de dezembro de 2022.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 518, de 31 de agosto de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- BRASIL. Controladoria-Geral da União. Guia Lilás: prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no governo federal. Brasília: CGU, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: 26 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério das Comunicações. Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Brasília: Governo Federal, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhadeCombateaoAssedioMoraleSexual2024.pdf. Acesso em: 27 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: ASCOM, 2009. Disponível em: <https://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013C-FE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Violência e assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. Brasília: MPT, 2025. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Convenção nº 190: Convenção sobre Violência e Assédio. Genebra, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::-NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 27 nov. 2025.
- KPMG. Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024. 2024. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.htm>. Acesso em: 26 nov. 2025.

- MEIRELLES, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. São Paulo: Malheiros, 2003.
- MESA DO SENADO FEDERAL. Cartilha: assédio moral e sexual no trabalho. Brasília, [s.d.]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- MATHIES, Anaruez. Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos, dos custos e instrumentos de prevenção. Curitiba: Juruá, 2018.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/5433>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral. São Paulo: Saraiva, 2009.
- PSICÓLOGOS BERRINI. Microagressões: o impacto psicológico de comentários sutis e ofensivos. Disponível em: <https://www.psicologosberrini.com.br/blog/microagressoes-impacto-psicologico-comentario-sutil-ofensivo/>. Acesso em: 27 nov. 2025.
- THINK OLGA; DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Vamos falar sobre assédio sexual. São Paulo, 2020. Disponível em: https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2020/04/ThinkOlga_-Cartilha-Assedio.pdf. Acesso em: 27 nov. 2025



**Prefeitura de
Porto Alegre**

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

SECRETARIA DE TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA (SMTC)

CORREGEDORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE (CGMUNI)

Permitida a reprodução desta obra, de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet onde pode ser acessada integralmente em sua versão digital