

2025



Cartilha 2 - Guia Lilás

ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO
GOVERNO FEDERAL

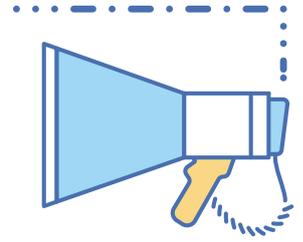


O objetivo desta cartilha é ampliar o conhecimento de gestores e servidores para lidar com as microviolências do dia a dia, que muitas vezes são ignoradas, mas que têm potencial para criar ambientes permissivos à violência.

Os assédios e discriminações, em geral, começam de forma sutil, disfarçados como uma brincadeira de mau gosto ou um conflito momentâneo, dificultando, assim, sua percepção como uma violação grave. Podendo passar despercebidos no início, com o tempo, os efeitos negativos à saúde mental dos envolvidos se tornam evidentes.

Para isso, é imprescindível conhecer as diferentes formas dessa violência e como elas se manifestam no ambiente de trabalho.

Para assegurar que o ambiente de trabalho seja seguro, sadio e inclusivo, é preciso reconhecer condutas inapropriadas.



Vejamos a escala de gravidade de comportamento:

NÍVEL 1

Comportamentos e comentários em geral, não ofensivos, socialmente aceitáveis, que não implicam julgamentos ou avaliações baseados em características pessoais ou culturais. Tais interações são geralmente percebidas como neutras e não provocam descontentamento.

NÍVEL 2

Inclui comportamentos que, embora possam não ser intencionados para prejudicar, acabam criando uma atmosfera de desconforto ou embaraço. Podem ser percebidos como desrespeitosos ou insensíveis, especialmente quando evocam estereótipos ou preconceitos sutis. Tais atitudes podem começar a erodir o sentimento de segurança e pertencimento no ambiente de trabalho.

NÍVEL 3

Caracterizado por uma evidente falta de consideração pelas diferenças individuais, sociais e culturais, manifestam-se por meio de ações ou palavras que reforçam estruturas de privilégio. Tais comportamentos são mais diretos e evidentes, podendo afetar significativamente o bem-estar emocional do indivíduo alvo, além de perturbar o ambiente de trabalho com um todo.

NÍVEL 4

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 permitidos e ridicularização maliciosa de alguém por suas características físicas, sociais ou culturais.

NÍVEL 5

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. Consistem em avanços sexuais não permitidos, comentários racistas, compartilhamento ou armazenamento de material pornográfico no local de trabalho, e sugestão de retaliação quando o outro não faz algo que seria do agrado do transgressor.

NÍVEL 6

Representa a forma mais externa de conduta inapropriada, envolvendo agressões físicas, ameaças de violência grave, ou qualquer forma de coerção que coloque em risco a segurança física dos indivíduos. Essas ações não só têm um impacto devastador sobre as vítimas, mas também comprometem a cultura e a integridade da organização, exigindo uma resposta imediata e medidas disciplinares severas.



IDENTIFICANDO DIFERENTES TIPOS DE VIOLÊNCIA

MICROAGRESSÕES

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.

PERSEGUIÇÃO OU STALKING

Perseguir alguém, repetidamente e por quaisquer meios, ameaçando sua integridade física ou psicológica, restringindo sua capacidade de ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade.

DISCRIMINAÇÃO DE 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.

A discriminação sutil é a mais comum e frequente, e acontece através de comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é mantido oculto.

ABUSO PSICOLÓGICO

É a tentativa flagrante de causar danos emocionais em uma pessoa, visando 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 mental ou impedir sua autodeterminação.

ASSÉDIO MORAL

De acordo com a resolução do CNJ Nº 351, de 28 de outubro de 202, assédio moral e:

“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 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.”

“Processo contínuo de conduta 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.”

NÃO É ASSÉDIO!

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

Atitudes de assédio moral podem ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, se elas estiverem relacionadas à relação desenvolvida no âmbito profissional. Por exemplo, em deslocamento para eventos, em eventos de trabalho, em viagens de trabalho.

Veja se colegas estão se isolando no ambiente de trabalho. Procure conversar, pois quem sofre assédio moral de forma contínua rompe os laços afetivos com as pessoas a seu redor e com os compromissos de trabalho.

Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

Tipos de Assédio Moral

Vertical ascendente --> Quando ocorre por parte de um subordinado em relação a seu chefe. O assédio moral não pode ser confundido com o poder-dever que os superiores hierárquicos possuem para organizar, gerenciar, coordenar e controlar os serviços de seus subordinados, inclusive promovendo as correções necessárias, visando o bom cumprimento da atividade pública. Esse tipo de assédio caracteriza-se pela prática de atos vexatórios ou humilhantes contra o superior hierárquico por meio de desobediência ou hostilização pelo subordinado em relação ao superior, visando desacreditá-lo para desestabilizá-lo em relação a seu papel de chefe.

Vertical descendente --> Ocorre quando um superior hierárquico, em geral aproveitando-se de sua autoridade, vitimiza o servidor de hierarquia inferior. Situações mais recorrentes são vistas quando o superior:

- Dá instruções confusas e imprecisas;
- Bloqueia o andamento do trabalho;
- Atribui erros imaginários;
- Pede trabalhos urgentes sem necessidade;
- Pede a execução de tarefas sem interesse legítimo;
- Faz críticas ao subordinado ou subordinada em público;
- Sobrecarrega o(a) funcionário(a) de trabalho;
- Impõe horários injustificáveis;
- Faz circular boatos maldosos e calúnias sobre a vítima do assédio;
- Insinua que o(a) funcionário(a) tem problemas mentais ou familiares;
- Transfere o(a) funcionário(a) de setor ou de horário para isolá-lo(a);
- Passa a não lhe atribuir tarefas;
- Ao encontrar-se sozinho(a) com o(a) funcionário(a) a agride verbalmente.

Horizontal ou “Bullying Hexagonal” --> Assédio de superiores hierárquicos e colegas de trabalho, aos quais não possui relação de subordinação. Pode ser instigado pelo clima de competição exagerada entre colegas de trabalho. Também pode ser percebido quando a vítima está sofrendo bullying em razão de alguma característica pessoal, inclusive sua maneira de se comportar. O assediador pode destacar junto a seus colegas de trabalho, pontos negativos visto por ele na vítima, podendo até criar situações inexistentes na busca de tentar apoio para comprovar suas ideias. O assediador pode criar histórias distorcidas ou mesmo insinuar situações para prejudicar a vítima perante sua chefia direta ou outros superiores hierárquicos. Assim dificultando o exercício dos serviços praticados no espaço de trabalho da vítima.

Organizacional ou Institucional --> São 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.





DISCRIMINAÇÃO

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.”

As condutas esperadas de um agente público, nesses casos, são garantir que:

- Toda(o) cidadã(o) tenha seus direitos e liberdades respeitados.
- Os legítimos interesses de usuários de serviços públicos e o bom funcionamento das instituições sejam mantidos.
- Seja respeitado os direitos humanos em todas as suas ações, promovendo a igualdade, a inclusão e o respeito à diversidade.

Racismo e Discriminação Racial

O racismo e a discriminação racial são questões sérias que afetam profundamente a coesão social e o 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. A **discriminação racial** é o comportamento, as ações, advindas destas crenças.

No Brasil, especial atenção deve ser dada ao racismo religioso, que é endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.

Combater o racismo e a discriminação racial envolve não apenas a rejeição de atitudes racistas, mas também o engajamento na promoção da igualdade, justiça e respeito à diversidade étnico-racial. Essa luta é uma responsabilidade coletiva que requer mudanças tanto em nível individual quanto sistêmico, além de compromisso pétreo do Estado que exige educação e ação constante dos gestores públicos.

<u>Racismo Estrutural</u>	<u>Racismo Institucional</u>	<u>Racismo Recreativo</u>	<u>Racismo Algorítmico</u>
Persistência na disparidade de oportunidades de gratificações e funções entre servidores e empregados públicos negros e brancos.	Ausência de pessoas negras em cargos de liderança.	Uso de humor hostil, apelidos ou piadas de teor racista feitos por colegas ou superiores, bem como estereotipação da estética de pessoas negras.	Tecnologias de reconhecimento facial ou por sensores cujos algoritmos são baseados em estereótipos raciais que produzem vantagens em prol de um grupo hegemônico.

Gordofobia

É o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso. 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

É a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior. Se manifesta no ambiente de trabalho através de barreiras de acessibilidade, estigmatização, comentários e atitudes que tratam essas pessoas como menos capazes ou que pressupõem que não podem desempenhar funções complexas.

Etarismo

É um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade. Ocorre quando se atribuem características tanto negativas, quanto positivas, a uma pessoa, com base na sua idade cronológica. Assim, trabalhadores mais velhos veem sua vasta experiência e conhecimento serem ignorados ou subestimados, com o entendimento que trabalhadores mais jovens são mais atualizados ou inovadores. Outro ponto importante a se destacar é o incentivo a aposentadoria mais cedo, com a justificativa de abrir espaço para novas gerações, mesmo que ainda tenham a capacidade e o desejo de continuar suas carreiras.

ASSÉDIO SEXUAL

A Corregedoria-Geral da União (CGU) uniformizou o entendimento obre os ilícitos disciplinares de natureza sexual, para os quais foi estabelecida a nomenclatura genérica de “condutas de conotação sexual”.

São condutas que englobam tanto as situações mais gravosas, denominadas de “assédio sexual”, como as demais situações, denominadas de “outras condutas de natureza sexual”. Tais conduta são exemplificadas como insinuações; contatos físicos forçados; prejudicar o rendimento profissional da pessoa com comentários ou investidas sexuais; influir nas promoções ou na carreira da pessoa; humilhar, insultar ou intimidar a vítima de maneira sexual. Podem vir por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças.

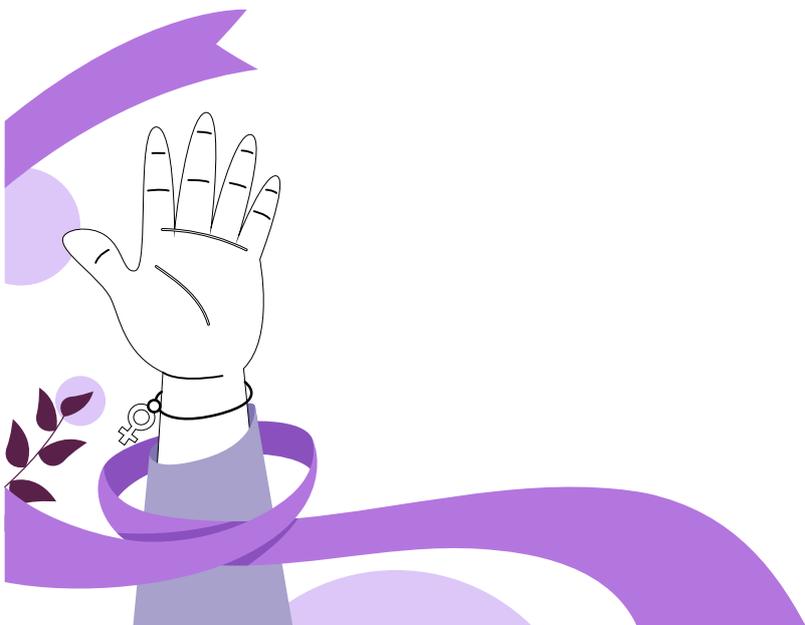
A conduta de assédio sexual se caracteriza como crime, tipificado no Código Penal, especificamente no Art. 216-A, nos seguintes termos: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Pena – detenção, de 01 (um) a 2 (dois) anos.

A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Pela leitura do citado artigo do Código Penal, verificamos elementos essenciais para qualificar uma denúncia como conduta de assédio sexual, quais sejam:

- A existência de constrangimento;
- O objetivo de alcançar alguma vantagem ou favorecimento de cunho sexual;
- A utilização da condição de chefe/autoridade para obter o favorecimento ou vantagem sexual.



Um parecer vinculante da Advocacia-Geral da União (AGU) estabelece que casos de assédio sexual deverão ser punidos com demissão em toda a administração pública federal. O entendimento foi assinado dia 04 de setembro de 2023 pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva e pelo advogado-geral da União, Jorge Messias. De acordo com o parecer, a prática do assédio sexual é conduta a ser punida com demissão, penalidade máxima prevista na Lei 8.112/90, que criou o regime jurídico dos servidores públicos federais.

Até então, como não havia expressa tipificação do assédio como desvio funcional, a conduta era enquadrada ora como violação aos deveres do servidor, com penalidade mais branda, ora como violação às proibições aos agentes públicos, sujeita à demissão. Agora, o novo parecer fixa que os casos de assédio devidamente apurados devem ser enquadrados como uma das condutas proibidas aos servidores públicos cuja pena prevista é a de demissão.

Os entendimentos que serão aplicados nesses casos, segundo a AGU, são os de que não é necessário que haja superioridade hierárquica em relação à vítima, mas o cargo deve exercer um papel relevante na dinâmica da ofensa. Serão enquadradas administrativamente como assédio sexual as condutas previstas no Código Penal como crimes contra a dignidade sexual.

No assédio sexual necessariamente deve existir uma relação laboral entre quem assedia e quem é assediado. O assediador ou a assediadora deve ser superior hierárquico da vítima ou ter cargo que exerça papel relevante na dinâmica institucional, conseqüentemente, detendo a capacidade de influenciar e decidir acerca da vida da(o) assediada(o).

Não pratica crime de assédio sexual a pessoa que assedia colega de trabalho sem hierarquia. Mas o fato pode ser entendido como um crime de importunação sexual (Senado Federal, 2017, p.18), previsto no Código Penal em seu art. 215-A. O assediador pode ser punido administrativamente, civilmente e penalmente com 1 a 5 anos de prisão.

O assediador ou a assediadora pode atuar de forma ameaçadora algumas vezes, chantageando a vítima em troca de benefícios ou tentando fazê-la acreditar que não ceder ao desejo sexual dele(a) irá causar-lhe prejuízos no trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer dentro ou fora da instituição, sempre que não houver o consentimento da vítima em realizar atividade de cunho sexual. Ressalta-se que a tentativa de assédio já configura o cometimento da irregularidade do caso.

São consideradas ações de assédio sexual:

- Compartilhar imagens ou vídeos sexualmente inapropriados, como pornografia ou gifs maliciosos;
- Mandar bilhetes, mensagens ou e-mails sugestivos de ações sexuais;
- Exibir imagens sexuais no local de trabalho;
- Contar piadas obscenas;
- Fazer comentários sobre atos sexuais;
- Fazer gestos sexuais;
- Comentar de maneira a sexualizar a aparência, roupa ou partes do corpo da pessoa;
- Beliscar, esfregar, encoxar ou passar a mão sem a devida autorização;
- Abraçar inconvenientemente;
- Beijar com beijos “molhados”;
- Tocar no corpo de forma inapropriada;
- Fazer perguntas desconfortáveis sobre a vida sexual da pessoa.

Estupro e tentativa de estupro

Constranger alguém, por meio de violência ou ameaças, a ter relações sexuais ou submetê-la à força a outros atos de natureza sexual ou submetê-la à força a outros atos de natureza sexual. Envolver-se em atos sexuais com alguém que é incapaz de exercer o consentimento livre e informado (por exemplo, quando uma pessoa está dormindo, alcoolizada ou drogada).



A DENÚNCIA NA OUVIDORIA É O PASSO DECISIVO PARA QUE O ASSEDIADOR SEJA PUNIDO.

É importante que a vítima reúna todas as provas possíveis para apresentar no momento da denúncia, como:

- Relato de testemunha(s);
- Mensagens de WhatsApp e outros aplicativos;
- E-mails recebidos;
- Bilhetes e presentes enviados pelo assediador;
- Vídeos e/ou áudio do momento em que o assédio está sendo praticado;
- Foto que identifique a ação do assediador;
- Gravações telefônicas.

LEMBRE-SE SEMPRE

NÃO É NÃO

Mas para esclarecermos a situação, enfatizamos que a ausência do NÃO, NÃO JUSTIFICA AVANÇOS INDESEJADOS. É fundamental que se reconheça os SINAIS NÃO VERBAIS DE NÃO CONSENTIMENTO.

Atitudes como culpar a vítima, são vistas com frequência e reforçam a cultura do estupro e do assédio. É comum culpar uma mulher pelo estupro que sofreu por conta das roupas que ela estava usando, suas falas e modo de agir. É importante nos lembrarmos que A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA.

Ainda tem dúvidas?

A abordagem precisa ser literal?

NÃO. A abordagem pode ser sutil ou implícita que ainda continuará a ser assédio.

Precisa ter contato físico?

NÃO. Basta ter perseguição indesejada, investida não consentida.

Então, o que caracteriza o assédio?

O não consentimento da pessoa assediada.



COMPETÊNCIAS DA OUVIDORIA NA TRIAGEM DE MANIFESTAÇÕES

O analista da Ouvidoria é o responsável no Cefet/RJ por realizar a triagem das manifestações da seguinte forma:

1. Verificação da existência de INABILITAÇÃO EXPLÍCITA, produzem o arquivamento da manifestação.

- a) Teor duplicado de manifestações.
- b) Falta de precisão, texto confuso ou sem especificação da demanda.
- c) Falta de urbanidade. Refere-se à ausência de boas maneiras, cortesia e respeito no trato com as pessoas.
- d) Manifestação imprópria ou inadequada, materializada por afirmações preconceituosas, questionamentos vazios, ataques à honra ou à conduta de agentes públicos, injúrias.
- e) Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos apenas para conhecimento.
- f) Perda de objeto. Quando a situação já tiver sido resolvida ou não mais existir.

2. Análise preliminar. O analista da Ouvidoria verifica competência da CGU.

- a) Em caso de competência de outro órgão ou entidades que não utiliza o Fala.BR, procede ao encerramento com registro da justificativa no sistema e envio de resposta conclusiva ao manifestante.
- b) Em caso de competência de outro órgão ou entidade que utiliza o Fala.BR, a Ouvidoria dá andamento à manifestação. Nos casos de denúncia, pode ser solicitado o consentimento da pessoa denunciante. Caso não haja o consentimento no prazo de 20 dias, o analista efetua a pseudonimização (tarjamento de todos os dados que identifique o denunciante) e encaminha para tratamento da manifestação.
- c) Em caso de competência da CGU, procede à consulta de precedentes.

d) Checklist de elementos mínimos para conhecimento da denúncia:

- A(s) vítima(s) está(ão) minimamente identificada(s)? Em caso de assédio sexual, a vítima deve estar nominalmente identificada.
- Há uma descrição compreensível do(s) fato(s) ocorrido(s)?
- Existem evidências do(s) fato(s), como registros de conversas, imagens ou testemunha?
- O(s) autor(es) do assédio está(ão) perfeitamente identificado(s)?
- É possível enquadrar o/a(s) denunciado/a(s) na conduta de assediador/assediadora(s) em norma?
- A ocorrência do fato está delimitada no tempo?

e) Em caso de necessidade de complementação de informações indispensáveis, a Ouvidoria solicitará pedido de complementação da manifestação. Se o manifestante não responder ao pedido de complementação dentro do período de 20 dias, ocorrer o arquivamento automático da manifestação pelo sistema.

f) Se houver elementos mínimos para análise do órgão apurador, tramita-se a manifestação para corregedoria; se não houver, procede-se ao arquivamento da manifestação, com resposta conclusiva ao manifestante justificado no sistema.

3. Corregedoria. A corregedoria deverá informar à Ouvidoria o resultado da apuração com desdobramento das justificativas: se apurada (procedente, parcialmente procedente ou improcedente) ou encaminhada pela unidade de apuração para outro órgão/entidade.

4. Devolutiva da Ouvidoria ao manifestante. A Ouvidoria reabre a manifestação (que é fechada quando há o encaminhamento para corregedoria) e, de posse da informação prestada pela corregedoria, científica ao denunciante sobre a conclusão do processo.



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA FONSECA

OUVIDORIA

Rua General Canabarro, 552 – segundo andar
Maracanã - Rio de Janeiro/Rio de Janeiro – CEP 20271-205