



UGI UFERSA NO COMBATE AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

GUIA LILÁS

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

2023



UGI UFERSA NO COMBATE AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

O Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023, integra a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Poder Executivo Federal.



O **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

Ações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando sofrimento psíquico ou físico.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL



Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas



Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária



Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência



Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas

Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional



Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas

EXEMPLOS DE CONDUITAS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES



Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher



Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho



Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho



Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas

Proferir piadas de cunho sexista



Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL



Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração



Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa



Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e 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

Assédio Moral Vertical-Descendente

- Relação hierárquica
- Autor com posição hierárquica superior

Assédio Moral Vertical-Ascendente

- Relação hierárquica
- Autor com posição hierárquica inferior

Tipos de Assédio Moral

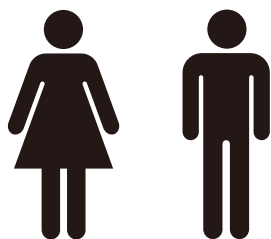
Assédio Moral-Horizontal

- Ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia

Assédio Moral-Misto

- Ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho

QUEM PODE SOFRER O QUE FAZER



Servidores



Estagiários

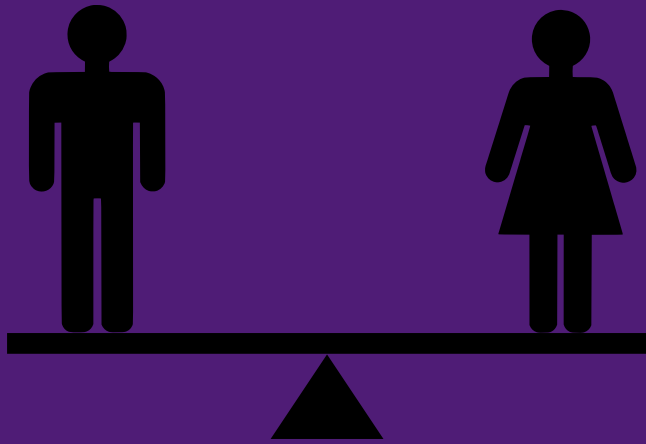


Terceirizados

Anotar detalhadamente situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas

Coletar documentos, e-mails e toda forma de mensagem por meio da qual se propagou o assédio

Denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo deste Guia



O **assédio sexual** é definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Assédio Sexual Vertical

- Pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. (Senado Federal, 2017, p. 18).
- Caracterizado como crime e aparece descrito no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 - A (importunação sexual). (Senado Federal, 2017, p. 18).

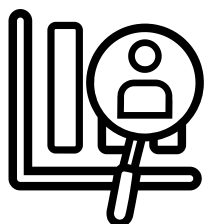
Tipos de Assédio Sexual

Assédio Sexual Horizontal

- Não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. (Senado Federal, 2017, p. 18).
- O assédio sexual horizontal não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. (Senado Federal, 2017, p. 18).

RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE ASSEDIA

Esfera administrativa/
disciplinar



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



Esfera criminal



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

Pena - detenção, de um a dois anos.

RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE ASSEDIA

AGOSTO LILÁS

Parecer da AGU fixa pena de demissão para casos de assédio sexual nas autarquias e fundações públicas federais

Entendimento deverá ser observado durante análise de procedimentos administrativos disciplinares, uniformizando tratamento dos casos na administração pública federal indireta

Publicado em 15/08/2023 20h30 | Atualizado em 16/08/2023 14h51

Compartilhe: [f](#) [t](#) [l](#)



Fonte:

[https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais#:~:text=A%20procuradora%2Dgeral%20Federal%2C%20Adriana%20Venturini%2C%20assinou%20nesta%20ter%C3%A7a,Lei%20n%C2%BA%208.112%2F90\).](https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais#:~:text=A%20procuradora%2Dgeral%20Federal%2C%20Adriana%20Venturini%2C%20assinou%20nesta%20ter%C3%A7a,Lei%20n%C2%BA%208.112%2F90).)

RESPONSABILIZAÇÃO DA PESSOA QUE ASSEDIA

A procuradora-geral Federal, Adriana Venturini, assinou nesta terça-feira (15/08) parecer que estabelece que a prática do assédio sexual é conduta gravíssima a ser punida com demissão, penalidade máxima prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90). A assinatura do documento ocorreu durante solenidade da campanha "Agosto Lilás", em Fortaleza (CE), e contou com a presença da ativista Maria da Penha, cuja história inspirou a edição da Lei nº 11.340/2006.

O entendimento fixado no parecer deverá ser seguido por todas as procuradorias federais junto às 165 autarquias e fundações públicas assessoradas pela Procuradoria-Geral Federal (PGF), trazendo uniformidade no tratamento da infração administrativa no âmbito da Administração Pública Federal indireta. Até então, como não há expressa tipificação do assédio como desvio funcional na Lei nº 8.112/90, a conduta era enquadrada ora como violação aos deveres do servidor (cuja penalidade é mais branda), ora como violação às proibições aos agentes públicos (esta sim sujeita à demissão).

Durante a solenidade, Venturini destacou que o parecer deverá ser observado pelos procuradores federais durante a análise de processos administrativos disciplinares e recomenda à autoridade responsável pela análise dos casos a aplicação da pena máxima ao assediador. "O entendimento representa a intransigência da Procuradoria-Geral Federal com o assédio sexual e qualquer tipo de violência sexual", assinalou a procuradora-geral Federal.

Já a coordenadora do Programa de Auxílio à Prevenção e Combate ao Assédio Sexual da PGF, Ingrid Pequeno Sá Girão, destaca a relevância do enfrentamento do assédio. "O tema tem que ser encarado diante das consequências gravíssimas que traz às vítimas e às instituições. (...) O assédio viola a dignidade, a liberdade sexual das vítimas e causa diversos danos a elas. Além disso, afeta diretamente a imagem das instituições e compromete a eficiência do serviço público, na medida em que causa a redução da capacidade de concentração, a redução da produtividade, a falta ao serviço e alterações frequentes das lotações, cargos ou postos de trabalho. Quando o assédio é praticado em uma instituição de ensino, por exemplo, pode provocar evasão escolar", explicou a coordenadora.

Além do parecer, a PGF também desenvolveu e lançou, nesta terça-feira (15/08), [uma cartilha voltada a difundir a Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023](#), que institui 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. A cartilha trabalha ainda as ações e medidas que autarquias e fundações públicas deverão implementar, a fim de erradicar esse tipo de violência no serviço público. Também foi lançada, nesta data, [página na internet que concentrará as informações da PGF sobre o assunto](#).

O QUE FAZER SE VOCÊ FOR ASSEDIADA(O)?

Anote TUDO: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas



Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas

Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas.

Denuncie na Ouvidoria do órgão,
e faça um boletim de ocorrência (nos casos pertinentes) na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum





A **discriminação** é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO



FORMALIZAÇÃO DA DENÚNCIA

- Por meio da Plataforma Fala.BR
- Denúncia pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato ou ainda à Controladoria-Geral da União (CGU)

Caso o denunciante se sinta mais confortável, pode receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de gestão de pessoas.

QUEM PODE DENUNCIAR?



QUALQUER PESSOA PODE DENUNCIAR

Nas denúncias anônimas não é registrada **nenhuma informação** de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

PRINCIPAIS DENUNCIANTES



- Quem sofre o assédio ou discriminação
- A chefia de quem sofre o assédio ou discriminação
- Colegas de trabalho que observam a situação de assédio ou discriminação

O QUE DEVO INFORMAR NA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Máximo de detalhes da situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes



Provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia

Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração



O QUE ACONTECE APÓS O REGISTRO DA DENÚNCIA?

1- Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva.

2- Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância.

3- Encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria.

4- Corregedoria, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme Manual De Processo Administrativo Disciplinar.

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

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

guia lilás

ESTOU SOFRENDENDO RETALIAÇÃO POR HAVER DENUNCIADO, O QUE DEVO FAZER?



Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia, como por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções dentre muitas outras.

guia lilás

ESTOU SOFRENDENDO RETALIAÇÃO POR HAVER DENUNCIADO, O QUE DEVO FAZER?



Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário denunciar tal fato à CGU, que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo Poder Executivo federal.

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

guia lilás

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





Denuncie!

Fala.BR
Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

🏠 > **Tipo** > Descrição > Revisão > Conclusão

O que você quer fazer? AJUDA ?

Acesso à Informação Solicite acesso a informações públicas	Denúncia Comunique um ato ilícito praticado contra a administração pública	Elogio Expresse se você está satisfeito com um atendimento público	Reclamação Manifeste sua insatisfação com um serviço público
--	--	--	--

ouvidoria@ufersa.edu.br

(84) 3317-8232

Ramais 1092 e 1732