

Cartilha de Prevenção e Combate ao **Assédio Moral e Sexual**

Com base na Lei Complementar nº 46/1994 e legislações correlatas

GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
*Secretaria de Controle
e Transparência*



SECRETARIA DE ESTADO DE CONTROLE E TRANSPARÊNCIA

Edifício Aureliano Hoffman, 10º andar. Av. João Batista Parra, nº 600,
Enseada do Suá, Vitória/ES.

www.secont.es.gov.br

GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

José Renato Casagrande

VICE-GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Ricardo de Rezende Ferraço

SECRETÁRIO DE ESTADO DE CONTROLE E TRANSPARÊNCIA

Edmar Moreira Camata

CORREGEDOR-GERAL DO ESTADO

Marcello Paiva de Mello

Diagramação – Assessoria de Comunicação Secont/ES

Amanda Gonçalves Kfuri – Assessora de Comunicação

Eduarda dos Santos Silveira – Estagiária de Comunicação

Mensagem do Secretário

EDMAR MOREIRA CAMATA

A integridade no serviço público começa pelo respeito inegociável à dignidade das pessoas. Combater o assédio moral e sexual nas instituições do Estado é uma responsabilidade de todos nós — e uma prioridade da Secretaria de Controle e Transparência (Secont).

A cartilha, elaborada pela Corregedoria-Geral do Estado, é um passo firme na construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e humanos. Além de ser um conjunto de orientações, ela representa o compromisso do Governo do Estado com a ética, com os direitos dos servidores públicos e com a valorização de um ambiente onde há escuta e acolhimento.

Reforçar a prevenção, estimular o uso dos canais de denúncia e garantir a responsabilização de condutas inadequadas é parte fundamental de uma gestão pública transparente e justa. Que este material seja uma ferramenta de apoio, de conscientização e de transformação.

Seguimos juntos na construção de um serviço público cada vez mais íntegro, inclusivo e respeitoso.

Mensagem do Corregedor

MARCELLO PAIVA DE MELLO

A Corregedoria-Geral do Estado tem como missão zelar pela conduta ética e responsável no serviço público, promovendo uma cultura organizacional baseada no respeito, na equidade e na valorização dos nossos servidores. Por isso, o enfrentamento ao assédio moral e sexual é uma agenda de extrema importância.

Com linguagem acessível e abordagem prática, esse documento foi pensado para ser uma ferramenta de apoio no dia a dia. O seu principal objetivo é informar, orientar e fortalecer a atuação preventiva no ambiente institucional, assegurando que todos conheçam seus direitos, saibam identificar situações de assédio e se sintam encorajados a buscar apoio e denunciar condutas incompatíveis com o serviço público.

Nosso compromisso é claro: não há espaço para qualquer forma de assédio na administração pública estadual.

É dever de todos construir relações pautadas pela dignidade, pela escuta respeitosa e pela integridade.

Sumário



SUMÁRIO

Apresentação	7
---------------------	----------

Assédio Moral	9
----------------------	----------

- Requisitos para a configuração do assédio moral no serviço público
- Tipos de Assédio Moral
- Exemplos de condutas que podem configurar assédio moral
- O que NÃO caracteriza assédio moral
- Base Legal

Assédio Sexual	20
-----------------------	-----------

- características do assédio sexual
- Tipos de assédio sexual
- Exemplos de condutas que podem caracterizar Assédio Sexual
- Base legal
- Danos causados à vítima de assédio moral e sexual

Danos à Administração Pública	31
--------------------------------------	-----------

O que fazer se você for vítima de assédio moral ou sexual?	33
---	-----------

- Não se cale, denuncie!
- Como fazer a denúncia?
- Reúna evidências
- Busque apoio

O que fazer se for testemunha de assédio moral ou sexual?	36
--	-----------

Prevenção e combate ao assédio nos órgãos/entidades públicas estaduais	38
---	-----------

Canais de Denúncia	41
---------------------------	-----------

Referências	43
--------------------	-----------

Apresentação



APRESENTAÇÃO

O assédio, seja ele moral ou sexual, ainda gera muitas dúvidas em relação à sua caracterização e às medidas a serem adotadas diante de uma ocorrência. Frequentemente, a vítima não sabe como reagir e acaba se sentindo fragilizada diante de constrangimentos, ameaças ou atitudes hostis que configuram situações de assédio. Soma-se a isso o silêncio de colegas que, muitas vezes, deixam de intervir por medo de retaliação ou pela naturalização da prática no ambiente de trabalho, o que contribui para o isolamento da vítima e para a perpetuação da conduta abusiva.

Também é importante destacar que a cobrança legítima pelo cumprimento das obrigações do cargo, quando realizada de forma respeitosa e dentro dos limites legais, não se confunde com assédio moral. Essa diferenciação é fundamental para que todos compreendam os contornos do tema.

Com linguagem clara, objetiva e exemplos práticos, esta cartilha integra as ações do Governo do Estado voltadas para a promoção de uma cultura de integridade, ética e respeito, reforçando o compromisso da Administração Pública capixaba com um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro para todos os seus servidores e colaboradores.

Esse compromisso foi fortalecido com a sanção da Lei Complementar nº 1.080, em 3 de maio de 2024, que representa um marco no enfrentamento ao assédio moral e sexual na Administração Pública estadual – tanto civil quanto militar. Pela primeira vez, tais práticas foram tipificadas formalmente como infrações disciplinares, sujeitando os responsáveis a penalidades que podem chegar à demissão do serviço público. A legislação também reforça a importância da denúncia, criando um canal específico vinculado à Ouvidoria-Geral do Estado, que possibilita o registro identificado, sigiloso ou anônimo.

A construção de um espaço de trabalho respeitoso e inclusivo é responsabilidade coletiva. Prevenir e combater o assédio é dever de todos.

Assédio Moral



O que é Assédio Moral?

O assédio moral no ambiente de trabalho se refere a qualquer comportamento ou prática abusiva, humilhante, constrangedora, ou ainda ameaças desse tipo, que ofendem a dignidade humana, a integridade, identidade e violam direitos fundamentais da(s) vítima(s).

Geralmente esse tipo de conduta é caracterizada por ações reiteradas que colocam a dignidade, integridade psíquica ou física, como excluir a pessoa de suas funções e/ou comprometer o ambiente de trabalho, resultando em sérios prejuízos à saúde física e mental da vítima, afetando sua autoestima e bem-estar, bem como queda na capacidade de desempenho de suas atividades, discriminação, além de prejudicar a convivência no local de trabalho.

De acordo com Santos (2005), apud PAIXÃO et al. (2014, p. 04)[1], o assédio moral “está consubstanciado na coação, no constrangimento ou na perseguição recorrente dos princípios e valores de uma pessoa, mediante tratamento desrespeitoso, inconveniente e ofensivo à dignidade humana”. Na visão de Leymann (1996), citado pelo mesmo autor[2], o assédio moral “corresponde a uma violência, em geral de cunho psicológico [...], evidenciada de forma bastante sutil e dissimulada, [...] que em geral provoca estresse psicossocial na pessoa agredida”.

O assédio moral pode se manifestar por meio de gestos, palavras (sejam faladas ou escritas), de maneira direta (como xingamentos, gritos, por exemplo) ou indireta (como recusa na comunicação, fofocas, entre outras), tanto de forma individual quanto em grupo, sempre desestabilizando emocionalmente a vítima, prejudicando sua dignidade e integridade e/ou criando um ambiente de trabalho hostil e humilhante.

Esse comportamento abusivo pode ocorrer dentro do órgão ou entidade pública, durante a jornada de trabalho ou até fora dela, sendo importante destacar que, em ambos os casos, é essencial que a conduta esteja vinculada à relação profissional e ao ambiente de trabalho.

[1] PAIXÃO, R. B. et al. **O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários**. In: Revista de Gestão. São Paulo, SP, v. 21, n. 3, p. 415-432, jul./set. 2014.

[2] Ibid., p. 04.

Requisitos para a configuração do assédio moral no serviço público

- ✓ **Conduta abusiva:** ato ou série de atos que extrapolam os limites razoáveis da gestão, caracterizados por abuso de poder, humilhação, constrangimento, intimidação, isolamento, ridicularização ou desqualificação do servidor.
- ✓ **Violação da dignidade ou da integridade da pessoa:** a conduta deve ser capaz de atingir a dignidade, a honra, a autoestima, ou a saúde física ou psíquica da vítima, mesmo que gradualmente. Essa violação pode degradar o ambiente de trabalho, gerar sofrimento físico, psicológico, emocional ou social e afetar a vida pessoal e/ou o desempenho profissional do assediado.
- ✓ **Finalidade ou efeito de desestabilização:** ainda que o assediador não tenha a intenção direta de prejudicar, o assédio se caracteriza quando os efeitos práticos da conduta causam desestabilização emocional, humilhação, medo ou exclusão social da vítima, bem como a criação de condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Relação funcional ou profissional: a conduta deve estar relacionada ao vínculo funcional entre as partes, ocorrendo no ambiente de trabalho ou fora dele, desde que relacionada a atividades profissionais (como viagens, treinamentos, eventos, e interações virtuais, por exemplo).

- ✓ **Reiteração ou gravidade do ato:** tradicionalmente, o assédio moral exige repetição/reiteração sistemática das condutas. Contudo, atuais entendimentos administrativos (inclusive cartilha institucional da CGU – Guia Lilás) reconhecem que um único ato grave e abusivo pode ser suficiente para caracterizar o assédio moral, a depender do contexto e da intensidade da agressão.
- ✓ **Inexistência de interesse legítimo da Administração:** a conduta não pode se confundir com atos de gestão legítimos (como cobranças proporcionais, realocação de pessoal, avaliação de desempenho ou definição de metas), desde que realizados com respeito, finalidade administrativa clara e sem humilhação.

Tipos de Assédio Moral

O assédio moral no âmbito da Administração Pública pode se manifestar de diversas formas, dependendo das relações de poder, hierarquia e do contexto organizacional. Ele pode ser classificado de acordo com sua direção (vertical, horizontal ou misto) e também pelo nível em que ocorre (interpessoal ou organizacional).

Assédio Moral Vertical

Este tipo de assédio ocorre quando há uma relação hierárquica entre o agressor e a vítima. Pode ser dividido em:

Vertical Descendente: Quando o assédio é praticado por um superior hierárquico contra um subordinado. Este é o tipo mais comum e geralmente envolve abuso de poder, como gritos, críticas humilhantes e destruição da autoestima do servidor, estagiário, terceirizado.

Exemplo clássico seria um chefe que faz críticas públicas e agressivas ao seu subordinado, gerando constrangimento e criando um ambiente de trabalho intimidatório.

Vertical Ascendente: Aqui, o assédio é cometido por subordinados contra seus superiores. Esse tipo de comportamento também ocorre, como no caso de servidores, estagiários, terceirizados que, ao não aceitarem a ascensão de um novo superior, passam a boicotar suas ações, criando situações embaraçosas e prejudicando sua autoridade.

Assédio Moral Horizontal (ou Bullying hexagonal)

Ocorre entre colegas de trabalho da mesma hierarquia. Esse tipo de assédio pode ser sutil, mas igualmente prejudicial, envolvendo ações como fofocas, piadas depreciativas, isolamento social ou desqualificação pública de um colega.

Por exemplo, um funcionário que constantemente ridiculariza outro, fazendo piadas sobre suas falhas no trabalho, ou uma colega que, em reuniões, constantemente aponta erros de seus pares para enfraquecê-los diante de superiores.

Assédio Moral Misto (ou Bullying misto)

Esse tipo de assédio combina aspectos dos assédios verticais e horizontais. A vítima é assediada tanto por seu superior quanto por seus colegas.

Exemplo: um chefe faz comentários desdenhosos e críticos sobre um servidor, estagiário, terceirizado e seus colegas de trabalho, ao observar a situação, se aproveitam para intensificar o ridículo e o isolamento social do assediado.

Assédio Moral Institucional ou Organizacional

Diferentemente dos tipos anteriores, o assédio moral institucional envolve a própria estrutura organizacional, que tolera ou incentiva comportamentos abusivos em nome da produtividade ou do cumprimento de metas.

Nesses casos, a agressão não vem apenas de indivíduos, mas da cultura organizacional que favorece práticas de controle excessivo, humilhação e sobrecarga de trabalho. A pressão para atingir metas muitas vezes ultrapassa os limites do razoável, resultando em um ambiente tóxico onde os servidores são submetidos a situações que prejudicam sua saúde física e emocional.

Exemplo disso é uma organização que impõe metas inalcançáveis e, ao falharem em cumpri-las, os servidores são tratados com desrespeito e humilhação. Caso alguém denuncie o assédio, pode ser alvo de perseguição ou difamação dentro da própria instituição, o que agrava ainda mais o sofrimento da vítima.



ATENÇÃO

Essa modalidade de assédio pode ser direcionada a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil (gestantes, por exemplo).



IMPORTANTE

O art. 221, inciso XXVII, da LC nº. 46/94 (incluído pela LC nº. 1080/24) versa especificamente sobre o assédio moral vertical descendente (relação de hierarquia). Entretanto, demais formas de assédio moral poderão ser enquadrados em outros dispositivos da LC nº. 46/94.

Exemplos de condutas que podem configurar assédio moral

- Expor o servidor, estagiário ou terceirizado a gestos ou palavras desrespeitosas, como xingamentos, críticas excessivas e públicas, gritos ou deboche.
- Agredir verbalmente, realizar gestos de desprezo, alterar tom de voz ou fazer ameaças de violência física e/ou moral.
- Fazer piadas ou brincadeiras com a intenção de diminuir o subordinado/colega, ferir seus sentimentos ou desqualificá-lo profissionalmente.
- Deixar o servidor, estagiário ou terceirizado sem tarefas, sobrecarregá-lo com uma carga de trabalho excessiva em comparação aos demais ou atribuir-lhe tarefas inadequadas ou humilhantes, com o propósito de desvalorizá-lo.
- Exercer controle excessivo sobre atividades cotidianas, como o tempo de uso do banheiro, ou impor prazos curtos e irrealistas para a realização de tarefas.
- Recusar-se a fornecer informações essenciais para o trabalho do assediado, dificultando a execução de suas funções, ou manipular dados, induzindo-o ao erro.
- Espalhar fofocas, boatos ou rumores que visem humilhar ou constranger o assediado perante seus colegas, superiores ou subordinados.
- Segregar a pessoa, seja fisicamente, ao isolá-la de colegas ou atividades, seja emocionalmente, ao recusar comunicação direta e obrigar o uso de intermediários.
- Imputar-lhe tarefas inferiores ou superiores às suas funções, desconsiderando suas atribuições originais e criando um ambiente de insegurança e frustração.
- Impor regras de trabalho mais rigorosas e condições desvantajosas para a vítima em comparação aos demais, incluindo controle excessivo de sua frequência no trabalho ou nas pausas.
- Criticar aspectos pessoais da vida do servidor, estagiário ou terceirizado, como suas crenças, preferências ou problemas de saúde, desconsiderando suas necessidades e circunstâncias.
- Ameaçar a estabilidade do assediado, pressionando-o a pedir demissão, remoção ou exoneração, ou utilizando estratégias para forçar o servidor, estagiário ou terceirizado a se sentir isolado e

inútil.

- Realizar vigilância excessiva sobre as atividades da vítima, utilizando isso como forma de controle psicológico, gerando desconforto e ansiedade constante.
- Desconsiderar, contestar a todo momento ou ironizar, injustificadamente, opiniões e decisões da vítima.
- Realizar críticas ao assediado de forma excessiva, exagerada e injusta, em especial na frente de outras pessoas.
- Retirar a autonomia do servidor, estagiário e terceirizado.
- Ignorar a presença da vítima, dirigindo-se apenas a demais servidores, estagiários, terceirizados.

O que NÃO caracteriza assédio moral

Nem toda situação desconfortável no ambiente de trabalho pode ser caracterizada como assédio moral. Algumas ações fazem parte da rotina administrativa e da **gestão** organizacional, especialmente quando são pautadas pelo interesse público, pela razoabilidade e pelo respeito.

São medidas legítimas de gestão, que não têm o objetivo de humilhar, desmerecer ou causar sofrimento ao servidor, estagiário, terceirizado e, por isso, não configuram assédio.

Exemplos de condutas que não constituem assédio moral:

- **Designação de tarefas** compatíveis com a função do servidor, estagiário, terceirizado, realizadas de forma equilibrada e dentro dos limites da legalidade.
- **Aumento pontual da carga de trabalho**, desde que fundamentado em necessidade de serviço e respeitando os limites legais de jornada.
- **Realocação para outro setor, unidade ou função**, sempre que houver justificativa administrativa válida para isso.
- **Mudanças na jornada de trabalho**, quando respaldadas por norma ou necessidade do serviço.
- **Retirada de função gratificada ou cargo comissionado**, por decisão legítima da Administração, sem caráter punitivo ou discriminatório.
- **Cobranças por desempenho profissional**, desde que feitas de forma respeitosa, com o objetivo de garantir a qualidade do ser-

viço prestado.

- **Definição de metas e prazos razoáveis**, dentro das capacidades operacionais da equipe e do servidor, estagiário, terceirizado.
- **Avaliações de desempenho ou críticas construtivas**, quando realizadas com sigilo e respeito, sem expor a pessoa a situações vexatórias.
- **Condições inadequadas de trabalho** (como ambientes pequenos ou com recursos limitados), ainda que indesejáveis, **não configuram assédio** se não houver intenção de punir ou humilhar alguém especificamente.
- **Aplicação de sanções disciplinares** baseadas em infrações devidamente apuradas e comprovadas, conforme a legislação vigente.
- **Uso de mecanismos de controle** como ponto eletrônico ou câmeras em áreas comuns, que são ferramentas legais para gestão e segurança e não devem ser confundidas com intimidação.
- **Conflitos pontuais ou divergência de opiniões**, quando expressos de forma respeitosa e esporádica, fazem parte das relações humanas e profissionais.
- **Cumprimento de normas e horários** estabelecidos pelo órgão ou entidade pública, como exigir o registro de ponto ou o comparecimento regular.

IMPORTANTE

A **forma como o ato de gestão é conduzido** faz toda a diferença. Mesmo ações administrativas legítimas podem ser mal interpretadas se forem realizadas de forma desrespeitosa, pública ou com o objetivo de constranger.

Por isso, é fundamental distinguir gestão legítima de condutas abusivas. A linha que separa uma crítica profissional de uma agressão moral está no intuito e na forma da comunicação: se há respeito, transparência e interesse coletivo, trata-se de gestão. Se há humilhação, desvalorização ou perseguição, pode haver assédio.

Base Legal

O combate ao assédio moral encontra respaldo em diversos dispositivos le-

gais, que asseguram a proteção da dignidade da pessoa humana, integridade, o respeito às relações de trabalho e a responsabilização de condutas abusivas. Neste sentido, destacam-se os principais fundamentos jurídicos aplicáveis (**a depender das circunstâncias do caso concreto, outros dispositivos legais poderão ser utilizados**):



Constituição Federal.

- **Art. 1º, incisos III, IV** – fundamentos da República Federativa do Brasil como a dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho.
- **Art. 3º, inciso IV** – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
- **Art. 5º, incisos III e X** – dispõe sobre direitos e garantias fundamentais, dentre eles, a vedação a tratamento desumano e degradante, a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas.
- **Art. 6º** – dispõe sobre os direitos sociais, dentre eles, o direito à saúde e ao trabalho.
- **Art. 7º, XXII** – assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
- **Art. 37, caput** – estabelece os princípios da Administração Pública, destacando-se para o caso os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência.



Lei Complementar nº 46/1994 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Espírito Santo) – com alterações introduzidas pela LC nº 1.080/2024.

- **Art. 221, XXVII** – praticar **assédio moral**, por meio de atos ou de expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica;

A Legislação do Estado do Espírito Santo é uma das poucas a tratar **expressamente** do assédio moral como infração disciplinar específica, no âmbito da Administração Pública.

Configurado o assédio moral, nos termos do artigo supracitado, deverá ser aplicada a penalidade de **DEMISSÃO**, de acordo com o art. 234, inciso XIV, da LC nº. 46/94 (alterada pela LC nº 1080/2024).

Importante destacar que, embora o inciso trate expressamente sobre o assédio moral vertical descendente (relação de hierarquia), ela não excluiu a possibilidade de punir situações de assédio de outras naturezas no ambiente de trabalho, podendo estas serem enquadradas em outros dispositivos da mesma Lei Complementar nº 46/94 (violação de deveres, proibições e responsabilidades), dependendo das circunstâncias do caso concreto, o contexto em que o comportamento ocorreu e a existência de elementos que configurem o assédio, independentemente da direção ou da hierarquia envolvida.

Isso reforça o compromisso da legislação capixaba com a proteção da dignidade, da integridade e do bem-estar de seus servidores, assegurando que todas as formas de assédio sejam combatidas, independentemente da sua forma ou origem.

ATENÇÃO

Condutas praticadas antes da entrada em vigor da LC nº. 1080/2024, que configurem assédio moral, poderão ser enquadradas em outros tipos administrativos previstos na LC nº. 46/94 (arts. 220, 221 e 234).

✓ **Código de Ética dos Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo (Decreto nº. 1595-R/2005).**

O Código de Ética estabelece os deveres e padrões de conduta dos servidores públicos, reforçando a necessidade de respeito à dignidade humana, à integridade moral e à harmonia nas relações institucionais. O assédio moral é frontalmente incompatível com os valores éticos da Administração Pública.

✓ Código Civil (Lei nº 10.406/2002).

- **Art. 186** – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
- **Art. 927** – Aquele que causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

✓ Código Penal (Decreto nº. 2848/1940).

O assédio moral não é tipificado como crime e/ou contravenção no ordenamento jurídico brasileiro. Não obstante, a depender das circunstâncias em que o assédio moral é praticado, a conduta pode vir a ser enquadrada como um tipo penal, a exemplo dos crimes contra a honra (calúnia – art. 138; difamação – art. 139 ou injúria – art. 140, todos do CP) e ainda, o crime de Intimidação sistemática (bullying) (art. 146-A do CP).



Assédio Sexual



O que é Assédio Sexual?

O **assédio sexual** é uma **conduta de natureza sexual, não consentida**, que causa constrangimento, intimidação, humilhação ou desestabilização da vítima, afetando sua dignidade e criando um ambiente hostil, ofensivo ou degradante.

Ele pode se manifestar de forma **verbal, não verbal ou física**, e inclui desde **comentários ou cantadas inconvenientes até toques indesejados, propostas ou chantagens com conotação sexual**.

O assédio sexual também é tipificado como crime no ordenamento jurídico brasileiro. Segundo o **artigo 216-A do Código Penal**, configura crime:

“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”. **Para fins penais, é necessário que o agressor se aproveite de uma posição de poder.**

Para fins administrativos, também **é reconhecido** como assédio sexual quando praticado **entre pessoas da mesma hierarquia**, conhecido como **assédio sexual horizontal**. Há, inclusive, projetos de lei em tramitação que visam criminalizar essa forma de assédio na esfera penal.

O assédio pode ser explícito ou sutil; falado, escrito ou por gestos; presencial ou virtual (mensagens, e-mails, redes sociais).

Exemplos comuns:

- Piadas e comentários de teor sexual
- Cantadas insistentes
- Toques indesejados
- Convites impertinentes
- Insinuações sexuais
- Propostas de troca de favores sexuais por benefícios no trabalho
- Exibição de imagens de teor sexual
- Comentários sobre a aparência de forma vexatória

Características do assédio sexual:

- **Finalidade sexual:** o comportamento tem como objetivo obter alguma forma de favorecimento ou vantagem sexual.



ATENÇÃO

Para caracterizar o assédio sexual **é necessário o contato físico?** Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico (expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros).

- **Não consentimento:** é essencial que a vítima **não tenha aceitado ou aderido** à abordagem.



ATENÇÃO

Esse “não consentimento” deve ser interpretado de maneira ampla, ou seja, basta que a pessoa não tenha aderido à investida do agressor. **O silêncio ou a ausência de reação da vítima não significam consentimento**, especialmente considerando que, no ambiente de trabalho, as relações são marcadas por hierarquia, poder e subordinação, o que pode reduzir a capacidade de resistência ou reação da pessoa assediada.

- **Pode ocorrer com apenas um ato:** não é necessário que a conduta seja repetida ou contínua. Um único ato pode configurar o assédio, desde que reúna os elementos descritos.
- **Pode acontecer dentro ou fora do ambiente de trabalho**, desde que vinculado à relação profissional ou de poder institucional.

Embora atinja principalmente as mulheres, o assédio sexual pode ocorrer com pessoas de qualquer gênero. É uma prática baseada no desequilíbrio de poder, onde a recusa do assediador em aceitar o “não” da vítima gera insistência, pressão e constrangimento.

Essas situações são muitas vezes agravadas por ameaças implícitas ou explícitas, como o medo de sofrer represálias, mudanças indesejadas de setor ou até mesmo processos disciplinares injustificados.

Tipos de Assédio Sexual

O assédio sexual pode ocorrer de diferentes formas e **pode ser classificado tanto pela relação de hierarquia entre as partes envolvidas quanto pela finalidade e natureza da conduta praticada.**

Embora nem todas as manifestações sejam tipificadas diretamente como “crime de assédio sexual” no Código Penal, todas podem gerar sanções disciplinares e, em muitos casos, também punições penais, a depender da gravidade e da tipificação legal aplicável.

Classificação segundo a relação hierárquica:

- **Assédio Sexual Vertical**

É caracterizado quando uma pessoa em **posição de autoridade ou hierarquia superior** usa sua influência para impor constrangimentos de cunho sexual a alguém que ocupa um cargo inferior. Normalmente envolve **chantagens, intimidações ou promessas de benefício profissional em troca de favores sexuais**, ou ainda ameaças de prejuízos caso a vítima não ceda às investidas.

Exemplo: Após uma reunião, uma servidora recém-contratada recebe mensagens de um gestor elogiando sua aparência. Em seguida, ele propõe uma reunião a sós, fora do ambiente institucional, sob o pretexto de tratar de assuntos profissionais. Diante da recusa da servidora, ele sugere que ela “deveria seguir as regras” se quiser manter o emprego.

- **Assédio Sexual Horizontal**

Ocorre quando não existe relação de subordinação entre a pessoa que comete o assédio e a vítima. Mesmo sem hierarquia, **investidas sexuais repetitivas, insistência em convites ou comentários constrangedores** são considerados assédio. Essa forma pode ser enquadrada como **crime de importunação sexual (art. 215-A do Código Penal)** e também está sujeita a **punições administrativas**.

Exemplo: Um servidor público é repetidamente chamado de “meu amor” por um colega de equipe, que também insiste em convidá-lo

para sair e visitar sua casa de praia. Mesmo após desconforto manifestado, o comportamento persiste e há testemunhas que confirmam os fatos.

Classificação segundo a natureza da conduta e sua finalidade:

- **Assédio Sexual por Chantagem**

Também conhecido como assédio sexual vertical, ocorre quando a realização de um ato sexual é exigida como condição para obter vantagens – como promoções, manutenção do cargo, aprovação em tarefas – ou para evitar prejuízos no ambiente de trabalho. Trata-se da forma clássica de assédio prevista no Código Penal como crime, geralmente associada ao uso do poder hierárquico.

Envolve coerção direta: “Se você quiser ser promovido, precisa me agradar”; ou ainda, “Se recusar, posso te prejudicar.”

- **Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental**

Ocorre quando há um ambiente profissional marcado por **comentários sexuais inadequados, piadas constrangedoras, insinuações ofensivas ou atitudes que geram desconforto, constrangimento ou humilhação**, sem que necessariamente haja hierarquia entre as partes.

Essa forma de assédio, embora **não tipificada como “crime de assédio” no Código Penal**, pode ser enquadrada em outros tipos penais e resulta em sanções administrativas. Muitas vezes, ela é confundida com o **assédio moral, desestabilizando psicologicamente o trabalhador**, mas **sem conotação sexual**.

➤ A principal diferença é que o assédio sexual por intimidação possui **elementos de natureza sexual**, enquanto o moral é voltado à **humilhação e perseguição**, com outros objetivos.

Exemplo: Um coordenador afirma com frequência, em tom de brincadeira, que tem o “melhor cargo do mundo por liderar várias mulheres bonitas”, ou que sua equipe é a melhor porque “usa artimanhas femininas para conseguir projetos”. Uma das servidoras se sente desconfortável e reclama, mas o coor-

denador afirma com frequência, em tom de brincadeira, que tem o “melhor cargo do mundo por liderar várias mulheres bonitas”, ou que sua equipe é a melhor porque “usa artimanhas femininas para conseguir projetos”. Uma das servidoras se sente desconfortável e reclama, mas o coordenador minimiza, dizendo que são apenas piadas e que ela está sendo sensível demais.

As “brincadeiras” têm conotação sexual e geram um ambiente de trabalho hostil e constrangedor.

Exemplos de condutas que podem caracterizar Assédio Sexual:

PIADAS, COMENTÁRIOS E CONVERSAS INADEQUADAS

- Fazer piadas ofensivas ou debochadas com teor sexual, especialmente sobre a orientação sexual ou identidade de gênero de colegas.
- Utilizar expressões de duplo sentido ou frases maliciosas com conotação sexual.
- Relatar experiências pessoais de cunho íntimo, especialmente de forma não solicitada.
- Incluir conteúdo sexual em explicações ou temas de trabalho, com o objetivo de sugerir ou insinuar algo.
- Emitir comentários depreciativos, sexistas ou constrangedores sobre o corpo, aparência ou forma de se vestir de colegas.
- Sugerir que alguém use roupas mais sensuais ou “apropriadas” para chamar atenção.
- Conversas recorrentes ou indesejadas sobre sexo, desejos ou preferências sexuais.
- Fazer perguntas invasivas sobre a vida íntima ou privada de colegas.
- Elogios considerados abusivos, ousados ou inconvenientes.
- Referências desrespeitosas à figura do gênero oposto.

INSINUAÇÕES, GESTOS E OLHARES INVASIVOS

- Lançar insinuações sexuais, sejam diretas ou disfarçadas de elogio ou “brincadeira”.
- Manter olhares persistentes e com intenção sexual, que causem constrangimento.

- Fazer gestos obscenos ou usar expressões corporais de cunho sexual.
- Exibir comportamento sugestivo, como lamber os lábios, simular atos sexuais ou se tocar de forma provocativa diante de colegas.

MENSAGENS, IMAGENS E MÍDIA DIGITAL

- Enviar fotos, vídeos, figurinhas ou emojis com conteúdo sexual por e-mail, aplicativos ou redes sociais corporativas.
- Compartilhar material pornográfico (imagens, links, vídeos) com colegas ou subordinados.
- Usar os meios digitais para fazer abordagens sexuais persistentes ou não solicitadas.

CONVITES E PRESSÕES SOCIAIS

- Fazer convites reiterados para sair, viajar ou participar de “encontros” fora do expediente, mesmo após recusas.
- Pressionar para que a pessoa aceite encontros pessoais, alegando que “ajudará na carreira” ou “melhorará a convivência”.
- Aproveitar eventos de trabalho para criar situações com segundas intenções, como sugerir proximidade ou momentos a sós.

PROMESSAS E BARGANHAS

- Oferecer promoções, gratificações ou benefícios em troca de favores sexuais.
- Sugerir que a aceitação de avanços sexuais pode resultar em tratamento diferenciado, vantagens ou destaque profissional.
- Fazer com que a permanência no cargo ou em determinado projeto dependa da aceitação de propostas íntimas.

AMEAÇAS, RETALIAÇÕES E CHANTAGEM

- Sugerir que recusar investidas sexuais pode gerar consequências negativas, como ser transferido, rebaixado ou demitido.
- Ameaçar, de forma direta ou velada, prejudicar a reputação ou carreira da pessoa que rejeita as investidas.
- Praticar perseguição física ou virtual (cyberstalking) após recusas.
- Exercer pressão psicológica para forçar o envolvimento, usando o cargo, a função ou a autoridade como instrumento de coerção.

TOQUES E CONTATOS FÍSICOS INDESEJADOS

- Tocar partes do corpo da pessoa sem consentimento, mesmo que “de leve” ou “em tom de brincadeira”.
- Forçar beijos, carícias, abraços, ou qualquer contato físico sem intimidade ou autorização.
- Realizar toques “não profissionais” em ambientes formais, como alisar o braço, apoiar a mão nas costas, entre outros.

IMPORTANTE

Elogios genéricos, flertes ou paqueras não são automaticamente considerados assédio sexual, mas podem se tornar inadequados, principalmente se forem insistentes, ocorrerem no ambiente de trabalho ou causarem desconforto.

A grande diferença está na **presença de constrangimento, ausência de consentimento e intenção de obter favorecimento sexual** ou exercer **poder sobre a vítima**.

Base legal:

O combate ao assédio sexual encontra respaldo em diversos dispositivos legais, que asseguram a proteção da dignidade da pessoa humana, o respeito às relações de trabalho e a responsabilização de condutas abusivas. Neste sentido, destacam-se os principais fundamentos jurídicos aplicáveis (**a depender das circunstâncias do caso concreto, outros dispositivos legais poderão ser utilizados**):

Constituição Federal.

- Art. 1º, III, IV – fundamentos da República Federativa do Brasil como a dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho.
- Art. 5º, X – garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas.
- Art. 7º, XXII – assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
- Art. 37, caput – estabelece, dentre outros, a legalidade e a morali-

dade como princípios da Administração Pública.

- ✓ **Lei Complementar nº 46/1994 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Espírito Santo) – com alterações introduzidas pela LC nº 1.080/2024.**

A legislação estadual passou a prever expressamente o assédio sexual como infração disciplinar específica:

- **Art. 221, XXVIII** – 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;

Configurado o assédio sexual, nos termos do artigo supracitado, deverá ser aplicada a penalidade de **DEMISSÃO**, nos termos do art. 234, inciso XIV, da LC nº. 46-94 (alterada pela LC 1080/2024).



ATENÇÃO

Condutas praticadas antes da entrada em vigor da LC nº. 1080/2024, que configurem assédio sexual, poderão ser enquadradas em outros tipos administrativos previstos na LC nº. 46/94 (arts. 220, 221 e 234).

- ✓ **Código de Ética dos Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo (Decreto nº. 1595-R/2005).**

O Código de Ética estabelece os deveres e padrões de conduta dos servidores públicos, reforçando a necessidade de respeito à dignidade humana, à integridade moral e à harmonia nas relações institucionais. O assédio sexual é frontalmente incompatível com os valores éticos da Administração Pública.

- ✓ **Código Civil (Lei nº 10.406/2002).**

- **Art. 186** – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.
- **Art. 927** – Aquele que causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo.

✓ Código Penal (Decreto nº. 2848/1940)

- **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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Danos causados à vítima de assédio moral e sexual

O assédio, seja de natureza moral ou sexual, pode provocar impactos profundos e duradouros na saúde física, emocional e profissional da pessoa assediada. As consequências atingem diversas áreas da vida do indivíduo, afetando seu bem-estar, suas relações e seu desempenho no ambiente de trabalho.

Danos Psicológicos:

- Transtornos como ansiedade, depressão e síndrome do pânico;
- Sentimentos persistentes de culpa, vergonha, tristeza, rejeição, inutilidade e baixa autoestima;
- Irritabilidade constante, desmotivação e sensação de fracasso;
- Dificuldades de concentração e perda de memória;
- Desconfiança generalizada, isolamento social e pessimismo em relação ao futuro;
- Alterações de personalidade e comportamento, incluindo reações explosivas ou apatia;
- Em casos mais graves, pensamentos ou tentativas de suicídio.

Danos Físicos:

- Hipertensão arterial, taquicardia e palpitações;
- Distúrbios gastrointestinais, como gastrite e má digestão;
- Alterações do sono (insônia ou sonolência excessiva);
- Dores generalizadas, principalmente musculares e de cabeça;
- Fadiga crônica, tremores e crises de choro;
- Redução ou aumento abrupto de peso;
- Comprometimento da libido;
- Agravamento de doenças pré-existentes;
- Em casos extremos, tentativas de suicídio.

Danos Sociais:

- Isolamento social, retraimento e dificuldade de manter ou iniciar amizades;
- Desgaste nas relações familiares, com aumento de conflitos e afastamento afetivo;
- Desconfiança generalizada e dificuldade de convivência em grupo;
- Maior vulnerabilidade ao uso de álcool ou outras substâncias como forma de escape emocional.

Danos Profissionais:

- Queda no rendimento e produtividade;
- Aumento na frequência de erros e esquecimentos;
- Perda de interesse pelas tarefas e falta de motivação;
- Sensação de não pertencimento e desvalorização;
- Intolerância a críticas e ordens superiores, muitas vezes gerando reações desproporcionais;
- Afastamentos por saúde e, em alguns casos, desligamento voluntário ou involuntário do trabalho;
- Redução da criatividade e da capacidade de iniciativa.

Danos à Administração Pública



Danos à Administração Pública

O assédio no ambiente de trabalho não afeta apenas as vítimas diretas. Seus reflexos comprometem toda a estrutura organizacional, impactando negativamente o desempenho da equipe, a imagem da instituição e a eficiência dos serviços prestados à sociedade. Dentre os principais prejuízos, destacam-se:

- **Prejuízo à imagem institucional:** a reputação da Administração Pública é diretamente afetada, tanto internamente quanto perante a sociedade. Além disso, a confiança pública na instituição pode ser abalada, dificultando parcerias, credibilidade e o cumprimento da missão institucional.
- **Clima organizacional tóxico:** há a criação de um ambiente de trabalho marcado pelo desrespeito, rivalidade, inveja e disputas internas; relações profissionais pautadas na desconfiança, insatisfação e medo, o que enfraquece o senso de coletividade e pertencimento e desgaste nas interações interpessoais, dificultando o trabalho em equipe.
- **Queda na qualidade e produtividade:** redução significativa da criatividade e da inovação entre os servidores; queda na qualidade dos serviços ou produtos ofertados e comprometimento do desempenho da equipe e da entrega de resultados.
- **Elevada rotatividade e instabilidade funcional:** troca constante de lotações, mudanças de setor ou solicitações de remoção por insatisfação ou adoecimento; alta rotatividade de pessoal, inclusive com pedidos de exoneração, licenças ou afastamentos prolongados; perda de talentos e da memória institucional e Sobrecarregamento de outros profissionais devido a afastamentos recorrentes.
- **Impactos econômicos e jurídicos:** aumento de gastos com desligamentos, novos processos seletivos, treinamentos e capacitações e risco de ações judiciais por danos morais ou materiais, com possíveis condenações e despesas indenizatórias.

O que fazer se você for vítima de assédio moral ou sexual?



I) Não se cale, denuncie!

Se você for vítima de assédio, seja ele moral ou sexual ou tiver conhecimento de alguém que esteja passando por essa situação, é essencial **formalizar uma denúncia**. No Estado do Espírito Santo, o canal indicado para isso é a **Ouvidoria Geral do Estado**, que atua de forma imparcial e acolhedora.

II) Como fazer a Denúncia?

A denúncia pode ser feita por qualquer pessoa, inclusive de forma anônima. Não é necessário ter advogado ou procurador para apresentar o relato. No entanto, quanto mais completo e detalhado for o conteúdo da denúncia, maiores são as chances de uma apuração efetiva.

Inclua, sempre que possível:

- Nome da pessoa que cometeu o assédio (autor);
- Descrição clara e detalhada dos fatos;
- Datas, horários e local das ocorrências;
- Nome da(s) vítima(s);
- Testemunhas, se houver;
- Provas disponíveis (mensagens, e-mails, áudios, imagens, objetos, bilhetes, etc.).



ATENÇÃO

Durante a etapa inicial de análise pela Ouvidoria, é realizada uma verificação preliminar para averiguar se a denúncia identificada apresentada contém os elementos mínimos necessários para ser encaminhada à unidade responsável pela apuração. Nesse momento, a Ouvidoria poderá entrar em contato com o denunciante para esclarecer dúvidas ou solicitar informações adicionais.

III) Reúna evidências

- Guarde tudo que puder comprovar o comportamento abusivo;
- Registros de conversas (e-mails, mensagens, prints, áudios);
- Presentes recebidos com conotação imprópria;
- Fotos ou gravações, quando obtidas de forma legal;
- Relato escrito com datas, horários, locais e descrição precisa das abordagens sofridas;

- Nomes de testemunhas que possam confirmar os fatos.

IV) Busque apoio

- Fale com alguém de sua confiança — não se isole. Ter uma rede de apoio é fundamental para atravessar esse momento.
- Procure a rede de acolhimento da sua instituição ou setor de recursos humanos, caso haja, para receber orientação e suporte emocional.
- Evite, sempre que possível, ficar a sós com a pessoa que pratica o assédio. Preserve sua segurança.



O que fazer se for testemunha de assédio moral ou sexual?



Se você testemunhar uma situação de assédio, não se omita. Sua atitude pode ser essencial para interromper o ciclo de violência e proteger outras pessoas no ambiente de trabalho.

- Evite participar ou apoiar comportamentos que possam expor colegas a situações de constrangimento, humilhação ou ridicularização.
- Demonstre solidariedade à vítima. Ouça, acolha e deixe claro que ela não está sozinha.
- Estimule a pessoa a buscar ajuda e formalizar a denúncia, oferecendo-se, se possível, como testemunha.
- Informe o ocorrido à chefia imediata, ao setor de gestão de pessoas, à Ouvidoria ou outro canal oficial disponível.
- Caso se sinta confortável, procure o sindicato da categoria e compartilhe os fatos.
- Converse com outros colegas de confiança e incentive o apoio coletivo à vítima.



ATENÇÃO

O silêncio fortalece o comportamento abusivo. A empatia e a ação responsável de quem presencia o assédio são fundamentais para combater essa prática no ambiente institucional. Você pode ser uma peça-chave para a mudança.



Prevenção e combate ao assédio nos órgãos/entidades públicas estaduais



É responsabilidade da alta administração e dos líderes em órgãos e entidades públicas adotar medidas concretas para evitar práticas abusivas e proteger seus servidores, empregados, terceirizados, estagiários etc. Neste sentido, algumas atitudes a serem implementadas:

✓ **Políticas, normas e compromisso institucional**

- Elaborar, institucionalizar e divulgar códigos de ética e conduta que incluam previsão expressa de práticas de assédio (moral e sexual), com regras claras de apuração e punição das infrações.
- Garantir que essas normas façam parte do programa de integridade da instituição.
- Incorporar cláusulas de prevenção ao assédio em contratos com empresas terceirizadas ou prestadoras de serviço.

✓ **Canais e mecanismos de denúncia**

- Estabelecer canais de denúncia acessíveis, seguros, simples e devidamente divulgados.
- Assegurar que exista uma instância interna (ouvidoria, corregedoria ou setor competente) para receber, processar e acompanhar as denúncias.
- Garantir proteção à vítima que denuncia, inclusive contra retaliações.
- Preservar confidencialidade, privacidade e seriedade no tratamento do caso.

✓ **Educação, capacitação e sensibilização**

- Promover treinamentos, oficinas, palestras e cursos regulares para servidores, chefias, recursos humanos e líderes, abordando assédio moral, assédio sexual e discriminação.
- Incluir conteúdos que ajudem a reconhecer condutas abusivas sutis, dilemas éticos, microagressões, comunicação não violenta, etc.
- Desenvolver campanhas institucionais que reforcem valores de respeito, cooperação, diálogo e igualdade.

✓ **Monitoramento do ambiente e cultura organizacional**

- Avaliar periodicamente o clima de trabalho e as relações interpessoais, para identificar sinais de tensão, conflitos recorrentes ou desconforto entre colegas.
- Detectar práticas ou estruturas que favoreçam a desigualdade de poder, o isolamento ou a exclusão de alguém.
- Estar atento a mudanças de comportamento, impactos emocionais e sinais de adoecimento entre servidores.

✓ **Acolhimento, apuração e responsabilização**

- Oferecer acolhimento às vítimas, com suporte psicológico ou institucional, assegurando espaço seguro para relatar o ocorrido.
- Apurar rapidamente as denúncias, com transparência, imparcialidade e observância dos procedimentos internos.
- Aplicar sanções compatíveis com a gravidade do caso, conforme as regras previstas, inclusive disciplinares ou administrativas.
- Em casos cabíveis, considerar medidas restaurativas ou de reparação, visando à recomposição do ambiente de trabalho.

✓ **Liderança exemplar e prevenção contínua**

- As chefias e lideranças devem dar exemplo de conduta ética, cultivando respeito, reconhecimento e apoio entre suas equipes.
- Incentivar práticas colaborativas, comunicação clara e relações de trabalho positivas.
- Fomentar espaços de diálogo, discussão aberta e feedback construtivo.
- Disponibilizar mecanismos para que servidores possam relatar comportamentos inadequados sem medo, inclusive com anonimato ou proteção.



Canais de Denúncia



✓ **OUVIDORIA-GERAL DO ESTADO**

Presencial – Edifício Aureliano Hoffman, 10º andar. Av. João Batista Parra, nº 600, Enseada do Suá, Vitória – ES, CEP: 29050-375

Site: www.ouvidoria.es.gov.br

E-mail: ouvidoria@es.gov.br

Telefone: 0800 022 11 17

Horário de funcionamento:

- Atendimento telefônico: de 09h às 17h
- Atendimento presencial: de 10h às 16h

✓ **CORREGEDORIA-GERAL DO ESTADO**

Presencial – Edifício Aureliano Hoffman, 10º andar. Av. João Batista Parra, nº 600, Enseada do Suá, Vitória – ES, CEP: 29050-375

E-mail: corregedoria@secont.es.gov.br

Telefone: 3636-5375/3636-0742

Horário de atendimento: 09h às 18h.



Referências



BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Com alterações posteriores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: set.2025.

BRASIL. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Brasília: Presidência da República, 1940. Com alterações posteriores. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: set.2025.

BRASIL. Lei nº. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília: Presidência da República, 2002. Com alterações posteriores. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm#art204. Acesso em: set.2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020**. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Com alterações posteriores. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: set. 2025.

CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral**. Disponível em: <https://www.controladoriageral.sp.gov.br/cartilha-de-prevencao-e-combate-o-assedio-moral/>. Acesso em: set. 2025.

ESPÍRITO SANTO (Estado). Decreto n. 1595-R, de 06 de dezembro de 2005. Institui o Código de Ética dos Servidores Cíveis do Poder Executivo do Estado do Espírito Santo. Disponível em: <https://servidor.es.gov.br/Media/PortalServidor/Documentos/codigodeetica.pdf>. Acesso em set.2025.

ESPÍRITO SANTO (Estado). Lei Complementar n. 46, de 31 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado do Espírito Santo, de qualquer dos seus Poderes. Com alterações posteriores. Disponível em: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec461994.html>. Acesso em: set. 2025.

SENADO FEDERAL. **Cartilha Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/procpublicacoes/cartilha-assedio-moral-esexual>. Acesso em: set. 2025.

PAIXÃO, R. B. et al. **O constructo assédio moral na relação aluno-professor na perspectiva de professores universitários**. In: Revista de Gestão. São Paulo, SP, v. 21, n. 3, p. 415-432, jul./set. 2014.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás: orientações para a prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal**. Versão novembro de 2024. Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/ptbr/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24_vfinal_cgu-guialilas2024.pdf Acesso em: set. 2025.

SECRETARIA DE MEIO AMBIENTE, INFRAESTRUTURA E LOGÍSTICA DE SP. Cartilha da Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística de SP. **Cartilha de Prevenção Contra o Assédio**. Edição 2024. São Paulo, SP, 2024. Disponível em: https://smastr16.blob.core.windows.net/home/2024/07/Cartilha_contra_o_Assedio_SEMIL_7P.pdf. Acesso em: set.2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 6ª REGIÃO – PE. Cartilha do TRT-6ª Região – PE. **Cartilha sobre as diversas formas de assédio**. Edição 2023. PE. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: set.2025

CONTROLADORIA GERAL DO PR. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. Disponível em: https://www.cge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/202208/cartilha%20ass%20moral.pdf. Acesso em: set.2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio Moral e Sexual – Previna-se. Brasília, DF. Edição 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: set.2025.



*Agora
é lei!*

**PUNIÇÃO PARA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
NÃO AMBIENTE DA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA ESTADUAL**

DENUNCIE

A OUVIDORIA DO ESTADO AGORA CONTA COM UM CANAL EXCLUSIVO
PARA DENÚNCIAS DE CASOS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL.

OUVIDORIA.ES.GOV.BR

GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO



**GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO**
*Secretaria de Controle
e Transparência*

