

Controladoria
Geral do Município

GUIADA CONDUITA SEGURA



ORIENTAÇÕES PARA
PREVENÇÃO E COMBATE
AO ASSÉDIO E À
DISCRIMINAÇÃO NO
TRABALHO



JABOATÃO
DOS GUARARAPES
PREFEITURA DA GENTE



Prefeito: Luiz Medeiros

Vice-Prefeita: Josabete Maria da Silva

Controladora: Pricylla Lopes

Subcontrolador: Carlos Montarroyos

Assistente Técnica: Cássia Torres

Assessora Jurídica: Karina Carvalho

Auditoria Governamental

Analistas de Controle Interno: Francisco Andrade, Viviane Lemos e Ana Paula Ferreira.

Controle de Informações Estratégicas

Gerente Financeiro: Geraldo Firmino

Analistas de Controle Interno: Allyson Alcântara, Artur Evangelista e Ewerton Barros.

Assessora Técnica: Beatriz Arruda

Corregedoria e Promoção da Integridade

Corregedora: Emyli Viana

Presidentes de Comissão: Jessika Borges e Patricia Cidrim

Membros Comissão de Inquérito: Andrea Hermínio, Anderson Pereira, César Ribeiro, Cleto Mendes, Doralice Santana, João Filgueira e Millena Santos

Ouvidoria e Controle Social

Ouvidora: Lorena Machado

Coordenação de Controle Social: Iasmim Oliveira

Coordenação de Atendimento: Valderene Alencar

Analista de Controle Interno: Rafael Chaves

Assistentes Técnicos: Mailton Silva e Gabriela Paraíso

Transparência, Inovação e Governo Aberto

Gerente: Ana Beatriz Estevez

Assessor Administrativo: Alaílson Barbosa

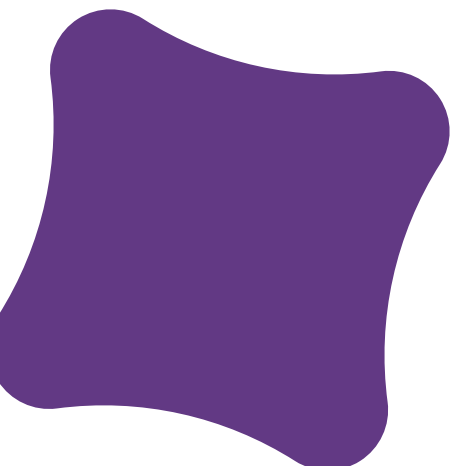
Analista de Controle Interno: Luís Siqueira





SUMÁRIO

Prefácio	04
Introdução	05
Você sabe reconhecer o assédio?	06
Ambiente de trabalho sem assédio	08
Como identificar o assédio moral	08
Situações para “ligar” o alerta	10
O que não caracteriza assédio moral	11
Assédio moral e discriminação	12
Assédio sexual no trabalho: saiba reconhecer	13
Situações que configuram assédio sexual	14
O que não caracteriza assédio sexual	15
Como se proteger e denunciar o assédio	16
Como agir diante do assédio ou discriminação?	17
Quem pode denunciar?	18
Quem pode ser denunciado?	18
O que incluir na denúncia de assédio ou discriminação?	19
Denunciei, e agora?	20
Canais da Ouvidoria	21
Referências	22



Prefácio

A Prefeitura Municipal do Jaboatão dos Guararapes reafirma seu compromisso com um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio.

A publicação deste guia representa mais um passo fundamental na proteção e valorização dos servidores, garantindo que todos sejam tratados com dignidade e respeito.

O assédio moral, sexual e por discriminação não apenas afeta profundamente suas vítimas, causando sofrimento e impactos duradouros, mas também compromete a harmonia e a produtividade no ambiente institucional. Combatê-lo é uma responsabilidade coletiva, que exige uma atuação firme e eficaz da gestão pública, por meio de ações de conscientização, prevenção e responsabilização.

Por isso, além de fortalecer os canais de acolhimento e denúncia, devemos investir na capacitação contínua de gestores e servidores, promovendo uma cultura organizacional baseada na ética, na empatia e na equidade. Este guia serve para orientar sobre direitos, deveres e medidas de enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho.

Agradeço a todos os setores envolvidos na elaboração deste material e reforço que a Prefeitura seguirá empenhada na construção de um espaço de trabalho mais seguro, inclusivo e digno para todos e todas.

Boa leitura!

Luiz Medeiros
Prefeito



Introdução

O assédio é uma conduta inaceitável que viola a dignidade, compromete o bem-estar e afeta a integridade das pessoas. Ele pode se manifestar de diversas formas, como assédio moral, sexual e por discriminação, gerando impactos negativos tanto para as vítimas quanto para a sociedade. Suas consequências incluem o comprometimento da qualidade de vida, o abalo da saúde emocional e a deterioração das relações interpessoais.

No ambiente de trabalho, o assédio interfere diretamente na liberdade, na dignidade e nos direitos de personalidade de trabalhadoras e trabalhadores, por meio de atitudes abusivas que degradam as relações profissionais. Esse cenário contribui para o aumento de adoecimentos e afastamentos decorrentes de transtornos emocionais. O assédio moral, em particular, representa uma forma de violência que impacta diretamente esses indicadores.

É fundamental reafirmar que nenhuma forma de assédio é justificável ou deve ser tolerada. Se você vivenciou ou está vivenciando uma situação de assédio, saiba que sua experiência é legítima e merece ser ouvida com respeito, sigilo e seriedade. **Você não está só.** Buscar apoio é um passo importante e corajoso, e existem canais institucionais preparados para acolher, orientar e encaminhar sua situação com responsabilidade e proteção.

Este guia tem como objetivo esclarecer o que é o assédio, apresentar suas principais formas de manifestação, orientar sobre como identificar situações abusivas e informar os caminhos para denúncia e busca de apoio. Esperamos que este material favoreça a reflexão, estimule um diálogo qualificado e direcione ações concretas sobre o tema.



Você sabe reconhecer o assédio?

É muito importante ter um ambiente de trabalho respeitoso e ético para garantir o bem-estar físico e mental de todas as pessoas. O trabalho é uma parte essencial da vida, pois influencia diretamente em sua qualidade e na maneira como cada um se integra na sociedade.

O assédio no ambiente de trabalho é um problema que afeta a convivência entre colegas, desrespeita a dignidade das pessoas e prejudica tanto a saúde dos trabalhadores, quanto a produtividade da empresa ou instituição.

Por isso, tanto órgãos públicos, quanto empresas privadas devem criar políticas para prevenir o assédio, oferecer apoio às vítimas e punir quem comete essas ações. Essas medidas são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso para todos.

A luta contra o assédio moral, sexual e a discriminação é baseada em alguns princípios importantes.

◆ **Tolerância zero (sem relativizar)**

Não existe “foi só uma brincadeira”.

Condutas abusivas precisam ser reconhecidas e tratadas com firmeza desde o primeiro sinal.

◆ **Proteção da vítima**

Segurança vem antes de qualquer outra etapa. Isso inclui sigilo, acolhimento e garantia de não retaliação.



◆ **Clareza de regras e posicionamento**

Políticas precisam ser objetivas, visíveis e compreensíveis. Ambiguidade só protege quem comete abuso.

◆ **Educação contínua**

Treinamento não pode ser evento isolado. É construção cultural: conscientização frequente, linguagem atualizada e exemplos práticos.



◆ **Escuta ativa e investigação séria**

Ouvir sem julgamento e apurar com rigor. Nem omissão, nem julgamento precipitado — equilíbrio com responsabilidade.

◆ **Equidade e inclusão**

Ambientes diversos e respeitosos reduzem drasticamente a ocorrência de abusos. Não é só ética — é estratégia organizacional.

◆ **Responsabilização real**

Não adianta investigar e não agir. Quem pratica assédio ou discriminação precisa sofrer consequências proporcionais.

◆ **Canais acessíveis e confiáveis**

Denunciar precisa ser simples, seguro e eficaz. Se o canal não gera confiança, ele não funciona.

◆ **Liderança como exemplo**

Chefias moldam comportamentos.

Se a liderança tolera ou silencia, o problema se multiplica.

◆ **Monitoramento e melhoria contínua**

Avaliar dados, revisar práticas e corrigir rotas. Combate ao assédio não é campanha — é processo permanente.



Ambiente de trabalho sem assédio

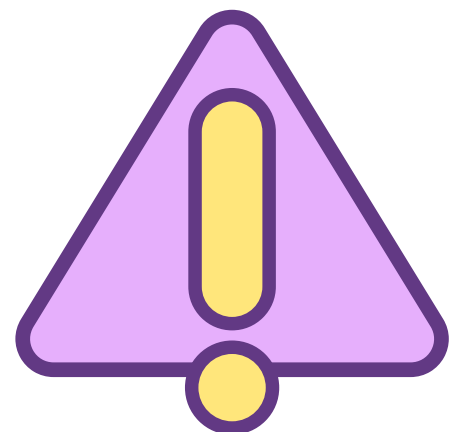
O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e em outros direitos fundamentais.

Como identificar o assédio moral?

O assédio moral, de forma geral, ocorre quando três elementos estão presentes:

1. **Repetição** – As ações abusivas acontecem de forma contínua e por um período de tempo.
2. **Humilhação** – As atitudes são ofensivas, causando constrangimento e vergonha.
3. **Impacto negativo** – A vítima sofre abalos emocionais, e o ambiente de trabalho se torna psicologicamente prejudicial.

Esses fatores juntos caracterizam o assédio moral e mostram como ele pode afetar tanto a pessoa atingida quanto o local de trabalho.



Existem diferentes tipos de assédio moral no trabalho, que variam de acordo com quem pratica e quem sofre o abuso:

1. **Assédio moral vertical descendente** – Quando o superior hierárquico (chefe) pratica o assédio com os subordinados (funcionários).
2. **Assédio moral vertical ascendente** – Quando os subordinados (funcionários) praticam o assédio com o superior hierárquico (chefe).
3. **Assédio moral horizontal** – Quando o assédio ocorre entre colegas de trabalho, no mesmo nível hierárquico.
4. **Assédio moral misto** – Quando há combinação de dois ou mais tipos de assédio acima.





Situações para “ligar” o alerta



- ◆ Receber, de forma recorrente, uma carga de trabalho maior do que a dos demais colegas;
 - ◆ Não receber orientações importantes ou receber informações incorretas que comprometem a execução das tarefas;
 - ◆ Permanecer sem atividades atribuídas, gerando sensação de inutilidade ou exposição constrangedora diante da equipe;
 - ◆ Ter decisões constantemente questionadas e o trabalho criticado de maneira desproporcional ou injusta, especialmente em público.
 - ◆ Ser submetido(a) a demandas urgentes de forma contínua e sem justificativa adequada;
 - ◆ Receber tarefas incompatíveis com suas atribuições;
 - ◆ Ter o uso do tempo, inclusive para necessidades pessoais, monitorado de forma excessiva e invasiva;
 - ◆ Sofrer pressão para não exercer direitos trabalhistas ou estatutários;
- Alguma dessas situações já aconteceu com você ou com algum(a) colega?**

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente o(a) agente público(a).





O que não caracteriza assédio moral

É importante entender que os conflitos são normais nas relações humanas e no ambiente de trabalho. Por isso, nem toda situação de desentendimento ou desacordo é considerada assédio moral. Além disso, alguns comportamentos fazem parte do trabalho na administração pública e, quando ocorrem de forma isolada ou moderada, não são considerados assédio moral:

- ◆ Realização de cobranças de trabalho de forma respeitosa e profissional;
- ◆ Ocorrência de conflitos pontuais com colegas ou superiores, como divergências de opinião, desde que tratados de forma direta e respeitosa;
- ◆ Realização de avaliações de desempenho por colegas ou superiores, conduzidas de forma ética e sem gerar constrangimento à pessoa avaliada.
- ◆ Distribuição de tarefas aos subordinados com base nas necessidades do serviço e nos interesses da Administração;
- ◆ Apresentação de críticas com caráter construtivo, voltadas ao aprimoramento do trabalho;



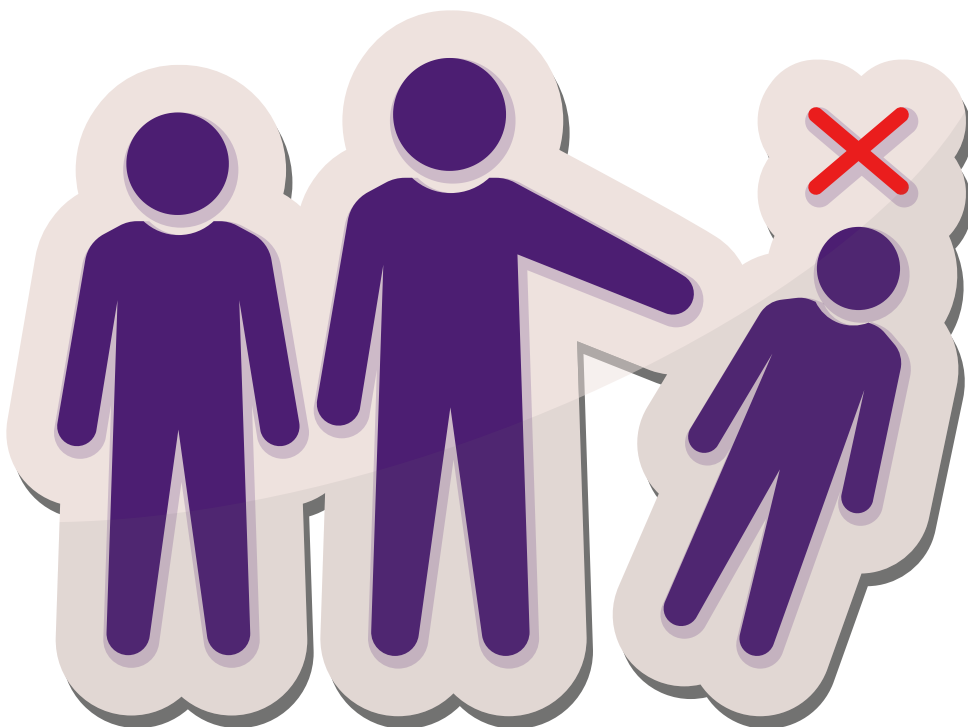


Assédio moral e discriminação

O assédio moral, muitas vezes, está ligado a algum tipo de discriminação, como machismo, racismo, etarismo, capacitismo ou LGBTfobia. No entanto, é importante entender que assédio e discriminação são conceitos diferentes.

A discriminação acontece quando há diferença de tratamento entre as pessoas com base em características como raça, sexo, religião, idade, deficiência ou gênero. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define discriminação como qualquer atitude que exclua ou favoreça uma pessoa com base nessas diferenças, prejudicando a igualdade de oportunidades no trabalho.

Embora o assédio moral possa reforçar a discriminação, eles não são a mesma coisa. Ambos podem acontecer ao mesmo tempo, mas é importante lembrar que, em qualquer caso, essas atitudes devem ser denunciadas e investigadas.





Assédio sexual no trabalho: saiba reconhecer

O assédio sexual no ambiente de trabalho é qualquer comportamento de natureza sexual que tenha o objetivo de constranger alguém, visando obter vantagem ou favorecimento sexual.

Esse tipo de conduta ocorre frequentemente quando o agressor se aproveita de sua posição hierárquica superior ou da autoridade inerente ao exercício de um cargo, emprego ou função, para tocar ou falar com a vítima por qualquer meio, sem o seu consentimento, causando-lhe desconforto, constrangimento ou humilhação. O assédio sexual pode incluir, entre outros atos:

- ◆ Fazer comentários ou piadas de conotação sexual;
- ◆ Fazer propostas ou insinuações de conteúdo sexual;
- ◆ Tocar a pessoa de forma inadequada ou sem permissão;
- ◆ Enviar mensagens, fotos ou vídeos com conteúdo sexual;
- ◆ Fazer gestos ou olhar de forma sugestiva;
- ◆ Criar um ambiente que pressione a pessoa a aceitar esse tipo de comportamento.

Essas atitudes violam a liberdade e o respeito da vítima, prejudicando seu bem-estar no trabalho. O assédio sexual é uma forma de abuso que pode afetar tanto a pessoa diretamente envolvida, quanto o ambiente de trabalho como um todo.





Situações que configuram assédio sexual

- ◆ Conversas inadequadas sobre sexo;
- ◆ Toques indesejados;
- ◆ Pedido de favores sexuais;
- ◆ Pressão para participar de encontros ou saídas;
- ◆ Insinuações, tanto explícitas quanto disfarçadas, de natureza sexual;
- ◆ Oferecimento de vantagens ou promessas de tratamento preferencial;
- ◆ Ameaças, diretas ou indiretas, de represálias, como demissão;
- ◆ Comentários e observações sugestivas sobre a aparência ou a personalidade da pessoa assediada.
- ◆ Contação de piadas ou uso de expressões com conteúdo sexual;
- ◆ Convites inconvenientes;
- ◆ Atos de exibicionismo;
- ◆ Criação de um ambiente de conotação pornográfica;
- ◆ Gestos ou palavras, faladas ou escritas, com conotação sexual;
- ◆ Chantagem para garantir permanência ou promoção no trabalho;
- ◆ Perturbações e ofensas;





O que não caracteriza assédio sexual

Elogios que não têm conotação sexual e flertes que são correspondidos, não são considerados assédio.

O assédio sexual pode acontecer entre homens e mulheres, mulheres e homens, homens com homens, ou mulheres com mulheres. No entanto, estatísticas mostram que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que os homens, especialmente as mulheres negras. Outro grupo vulnerável a esse tipo de agressão é a população LGBTQIAP+.

O assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), enquanto o crime de importunação sexual acontece entre colegas, sem a relação de hierarquia. Podemos, então, classificar o assédio sexual em duas formas, de acordo com as relações de subordinação: assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal.

Assédio Moral

O que é:

Pressão psicológica repetitiva que humilha ou desestabiliza.

Sinais de alerta:

- Humilhações constantes
- Isolamento proposital
- Cobranças abusivas

Impacto:

Ansiedade, esgotamento, perda de autoestima.

Assédio Sexual

O que é:

Conduta sexual indesejada que causa constrangimento.

Sinais de alerta:

- Convites insistentes
- Comentários íntimos
- Chantagem ou troca de favores

Impacto:

Medo, insegurança, constrangimento

Discriminação

O que é:

Tratamento desigual por quem você é.

Sinais de alerta:

- Preconceito por raça, gênero, idade, identidade religiosa ou deficiência
- Piadas ofensivas
- Exclusão de oportunidades

Impacto:

Injustiça, exclusão, danos emocionais



Como se proteger e denunciar o assédio?



- ◆ Registrar de forma detalhada todas as situações de assédio, incluindo data, horário, local, nome do agressor, testemunhas, descrição dos fatos e outras informações relevantes, para reunir provas.
- ◆ Ao identificar qualquer ato de assédio, comunicar a situação a outras pessoas, destacando a inadequação da conduta, de modo a tentar impedir que o agressor continue com o comportamento.
- ◆ Recolher documentos, e-mails e outras mensagens que possam ter sido usadas para propagar o assédio.
- ◆ Denunciar o assédio, seja contra si ou contra colegas, aos órgãos competentes, conforme o procedimento descrito neste Guia.





Como agir diante do assédio ou discriminação?

O processo de investigação de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação começa com a formalização da denúncia.

A denúncia pode ser feita, preferencialmente, pelo sistema da Ouvidoria Geral, acessando a opção "denúncia" no site ouvidoria.jaboatao.pe.gov.br. Ela pode ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato, ou se houver provas concretas, à Corregedoria Geral do município.

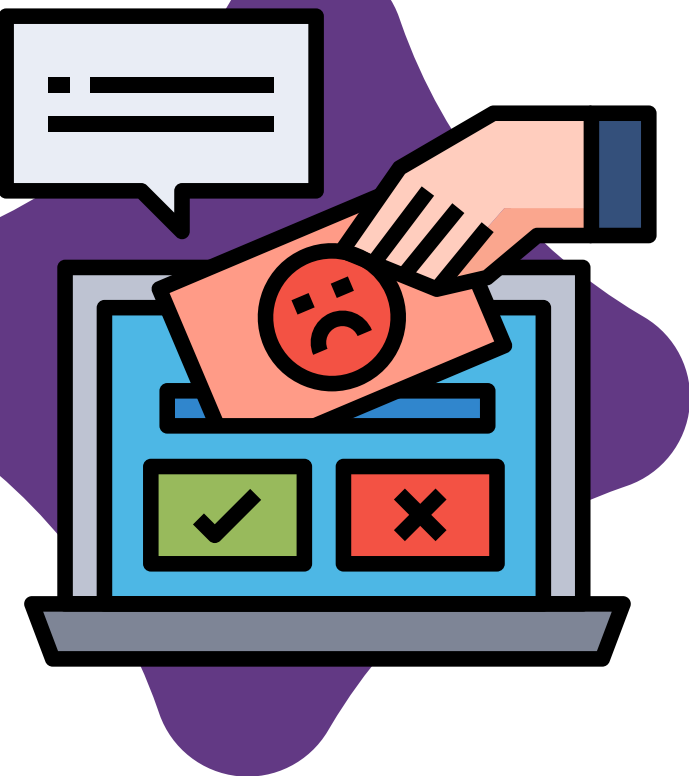
Também é possível registrar a denúncia presencialmente, com a equipe da Ouvidoria, ou por WhatsApp, telefone, e-mail e aplicativo para Android e iOS.

Além disso, casos de assédio sexual e discriminação que caracterizem crime podem ser denunciados diretamente na Delegacia da Polícia Civil.





Quem pode denunciar?



Qualquer pessoa pode fazer uma denúncia, sem precisar de advogado. A denúncia pode ser feita por escrito ou falando diretamente, nos canais de atendimento da Ouvidoria. Quem denuncia pode se identificar ou permanecer anônimo. Se escolher denunciar anonimamente, nenhum dado pessoal será registrado, como nome, e-mail ou telefone. Em todos os casos, é gerado um protocolo para acompanhamento da denúncia.

Quem pode ser denunciado?

Este protocolo de registro vale para denúncias em que a pessoa que cometeu assédio ou discriminação trabalha para a prefeitura como agente público. Isso inclui servidores municipais, funcionários cedidos para a prefeitura e pessoas em cargos de confiança. Nos casos que envolvem trabalhadores terceirizados, a responsabilidade de tomar medidas é da empresa privada contratada.

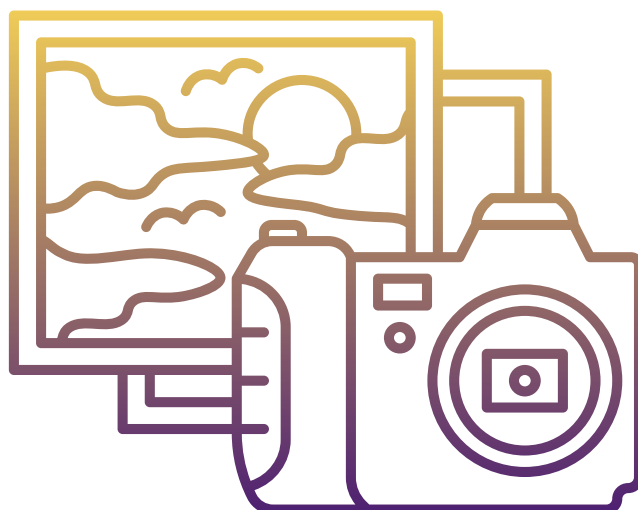




O que incluir na denúncia de assédio ou discriminação?



Tente descrever a situação com o máximo de detalhes possível. Se tiver provas, como mensagens, vídeos, gravações ou bilhetes, envie junto, pois isso ajuda a investigar o caso. Se o assédio aconteceu na frente de outras pessoas, anote a data e o nome das testemunhas, pois elas podem ser chamadas para falar sobre o ocorrido.





Denunciei, e agora?

A Ouvidoria é responsável por acolher o denunciante e garantir sua proteção. Além disso, ela verifica se a denúncia tem informações básicas para que um processo de investigação possa ser iniciado.

Depois que a denúncia é enviada para a Corregedoria Geral, começa a apuração do caso. Antes disso, a Ouvidoria faz uma análise inicial para verificar se há informações suficientes sobre quem praticou a ação, o que aconteceu e a materialidade (comprovação) do caso. Se a denúncia tiver esses elementos mínimos, ela será encaminhada para a unidade responsável pela investigação, que é a Corregedoria Geral.

1

Ouvidoria faz a análise preliminar e o encaminhamento para a Corregedoria Geral.

2

A Corregedoria abre um processo SEI à unidade solicitando apuração e verificação dos fatos expostos.

3

Caso sejam levantados elementos mínimos que confirmem a denúncia registrada, será aberto um processo administrativo disciplinar. Se não, é arquivada a investigação preliminar sumária.

4

A Ouvidoria faz a análise da resposta e conclui a demanda no sistema para visualização do usuário.





Canais da Ouvidoria



ouvidoria.jaboatao.pe.gov.br



Av. Barreto de Menezes, 1648 - Prazeres
Segunda a sexta de 8h às 14h



eOuve - Disponível em Android e IOS



(81) 99422 - 5177 e 99975 - 3655
Segunda a sexta de 8h às 14h



(81) 99422 - 5177
Segunda a sexta de 8h às 14h



ouvidoria@jaboatao.pe.gov.br





Referências

Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - MTE

Disponível em

<<https://www.gov.br/chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf>> Acesso em 28/04/2026

Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual - CAPES

Disponível em

<https://www.gov.br/chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno aos assdios_moral_e_sexual.pdf> Acesso em 28/04/2026

Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível - CGU em <<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176>

chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf> Acesso em 28/04/2026

Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas - MPT

Disponível em < <https://mpt.mp.br>

chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em 28/04/2026



Guia da Conduta Segura - Orientações para Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação no Trabalho

CONTEÚDO

Lorena Machado
João Filgueira

REVISÃO ORTOGRÁFICA

Doralice Santana

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

João Filgueira
Lorena Machado

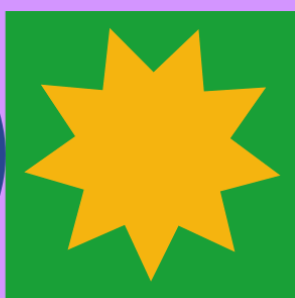
REVISÃO GERAL

Pricylla Lopes
Emyli Viana

Jaboatão dos Guararapes - PE
Maio/2026



**Fazendo de Jaboação
a melhor cidade para
se viver.**



**JABOATÃO
DOS GUARARAPES**
PREFEITURA DA GENTE

Controladoria
Geral do Município



OUVIDORIA
JABOATÃO DOS GUARARAPES

Corregedoria
Geral do Município