

**CARTILHA DE PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO  
AO ASSÉDIO MORAL E À DISCRIMINAÇÃO**



**PFporTODOS**  
C O N T R A O A S S É D I O



**Ministro da Justiça e Segurança Pública**

Enrique Ricardo Lewandoski

**Diretor-Geral Polícia Federal**

Andrei Augusto Passos Rodrigues

**Diretor de Gestão de Pessoas**

Guilherme Monseff de Biagi

**Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas**

Antônio Gabriel Lima Pucci Filho

**Coordenadora-Geral de Saúde**

Mariana Paranhos Calderon

**Conteudistas**

Alessandra Arrais dos Santos

Jéssica Kesia Damasceno

**Colaboradores**

Andreza Moreira Gosaves

Denise Maria de Barros Lima

Stefanne Bezerra Moreira

## Apresentação

No âmbito da recém instituída Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação e da campanha #PFporTODOS, a Diretoria de Gestão de Pessoas apresenta uma cartilha informativa sobre o tema.

Fruto de minuciosa pesquisa, o documento busca contribuir para a construção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na dignidade da pessoa humana e no combate à prática do assédio em todas as suas modalidades.

Que o nosso ambiente de trabalho seja um local de bem-estar social!

## O que é **assédio**

Em linhas gerais, o termo **assédio** é compreendido como o ato de importunar, aborrecer, molestar, incomodar ou hostilizar. Esse comportamento tem a finalidade de abalar, constranger, diminuir, humilhar, obter alguma vantagem, obter favores, dentre outros.

## E o que é **assédio moral**

“Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, **de forma repetitiva e prolongada**, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.” (NASCIMENTO, 2015).

O termo MORAL se refere a um conjunto de regras de conduta ou de hábitos de um indivíduo, grupo ou sociedade. É o conjunto de regras e normas que são cumpridas por hábito, podendo variar com o tempo e se modificar por questões políticas, sociais e econômicas.

O **assédio moral** é a **prática reiterada** de palavras, gestos ou comportamentos com o objetivo de expor o servidor, o empregado, o terceirizado ou o estagiário a situações constrangedoras e humilhantes, capazes de causar sofrimento e/ou deteriorar as relações de trabalho.

O **assédio moral** pode ser visto como uma relação entre dominante e dominado, com submissão forçada da vítima. Essa conduta foge ao que é aceito como um hábito saudável pela sociedade.

**O assédio não é apenas  
uma questão individual,  
mas também social.**

Isto porque há a reprodução, em outros ambientes, das práticas de assédio, tanto por parte daqueles que sofrem como por aqueles que executam o assédio. Assim, os efeitos negativos espalham-se para além dos muros institucionais, contaminando a sociedade como um todo.

## E como o assédio moral é tratado na **Polícia Federal**



Com a implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e à Discriminação, algumas ações serão adotadas pela nossa instituição, visando o bem-estar de **servidores, terceirizados e estagiários**:

- Educação e conscientização de todo o efetivo - servidores, terceirizados e estagiários - através de amplas campanhas de divulgação;
- Designação do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;
- Treinamento de todos os profissionais envolvidos no tratamento das informações, garantindo o lisura e o sigilo dos procedimentos;
- Capacitação dos líderes para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação;

- Disponibilização de canais de comunicação e denúncia seguros e eficazes;
- Suporte e acolhimento da vítima e demais envolvidos de forma humana, evitando a revitimização;
- Incentivo de práticas e métodos de trabalho saudáveis e respeitosos;
- Difusão de experiências e métodos de gestão organizacional que promovam a saúde e a segurança no trabalho;
- Promoção de ambientes de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana;
- Avaliação das relações interpessoais, atentando para a mudança cultural e para a busca do bem-estar no trabalho

## O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

O Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação é uma instância de atuação vinculada à Diretoria de Gestão de Pessoas com a atribuição de analisar e tratar notícias de assédio moral, assédio sexual e qualquer forma de discriminação no âmbito da Polícia Federal.

O Comitê **NÃO** tem atribuição punitiva e não substitui as instâncias administrativo-disciplinar e criminal.

O Comitê irá acolher a vítima e proteger todas as pessoas envolvidas com respeito e postura que proporcione maior segurança, compreensão e cuidado, garantindo a privacidade e o sigilo das informações relatadas. **O foco principal da atuação do Comitê é acolher e fortalecer a vítima, empoderando-a para que possa seguir as demais etapas do processo.**



Outra atribuição do Comitê é a **intervenção no ambiente de trabalho**, a fim de evitar o agravamento ou mesmo o rompimento das relações interpessoais, melhorar o clima organizacional prejudicado pelo assédio e prevenir adoecimentos físico e mental.

### Composição do Comitê

O Comitê será **composto por TODOS os cargos** da PF, com seus respectivos suplentes. Para análise de fato específico, serão designados 3 membros para formarem a Comissão de Acolhimento.

Todos os membros do Comitê deverão assinar Termo de Confidencialidade, a fim de preservar o sigilo e não expor a intimidade dos envolvidos.

### Contribuição para gestão da PF

A atuação do Comitê também tem como finalidade colaborar para o desenvolvimento de diagnóstico institucional sobre práticas de assédio e discriminação, além de sugerir medidas gerais de prevenção, orientação e enfrentamento ao assédio e à discriminação, bem como fazer recomendações e solicitar providências aos gestores.

## Formas de **assédio moral**

### VERTICAL

Há relação hierárquica. Pode ser descendente, praticado pelo chefe em relação ao subordinado, ou pode ser ascendente, praticado pelo subordinado em relação ao chefe.

### HORIZONTAL

Não há relações de hierarquia. É praticado entre os pares, ou seja, colegas de trabalho sem subordinação.

### MISTO

Nesse caso, acumulam-se o assédio vertical e horizontal. É praticado tanto em decorrência do nível hierárquico, como também pelos pares.

## Quem **assedia**

Qualquer indivíduo pode ser o assediador moral. Não existe um padrão específico que possa ser apontado como obrigatório a todos os assediadores. Contudo, é comum que o assediador possua algum comportamento autoritário, manipulador, arrogante e, via de regra, sente necessidade de demonstrar poder.

## Quem é **assediado**

Qualquer pessoa pode sofrer assédio moral. Geralmente, quem sofre o assédio pode apresentar as seguintes condições: isolamento, rompimento dos laços afetivos, conflitos emocionais, etc. Muitas vezes o assediado reproduz os atos de violência psicológica com terceiros, fica em silêncio, não procura ajuda e, apesar do sofrimento, não consegue identificar sua situação de vítima de assédio, muitas vezes reduzindo os atos a questões insignificantes.

## O que **NÃO** é assédio

- Altas demandas ou sobrecarga de trabalho;
- Estresse individual ou coletivo;
- Conflitos e desacordos esporádicos por ideias, crenças, valores ou sentimentos;
- Decisão hierárquica ou atos isolados que contrariem ou gerem insatisfação nos servidores;
- Alteração da jornada de trabalho ou da lotação do subordinado, desde de que haja interesse da Administração Pública;
- Exigências de que o trabalho seja cumprido com eficácia, bem como estímulos para o cumprimento de metas;
- Ato isolado de desavença.

**LEMBRE-SE!** Para se configurar o assédio moral,  
**deve haver repetição**

## Falas **discriminatórias**

“

“É melhor desistir, isso é muito difícil para você!”

“Você vive pegando atestado para não trabalhar!”

“O seu filho é que sustenta a casa? É você, não é? Então venha trabalhar e deixe seu filho em casa!”

“Larga de ser frouxo, se não tem capacidade de trabalhar pede para sair! “

“Não posso ficar com você! Preciso trabalhar com alguém capacitado para a tarefa! “

“Você só atrapalha!”

“Não vem trabalhar por causa da terapia? Isso é desculpa para não trabalhar, psicólogo é só para gente louca!”

“Por que você não pede exoneração? Esse trabalho não é para você!”

## Falas discriminatórias contra a mulher

“

“Só fica grávida para conseguir 6 meses de licença remunerada!”

“Não dá para você comparecer a consultas médicas, mesmo estando grávida, olhe a nossa demanda de trabalho!”

“Não me importo sobre a opinião médica, preciso de você nessa atribuição!”



## **Danos** para quem sofre o assédio

Na **área emocional**, o assediado pode apresentar sentimento de culpa, de baixa autoestima, tristeza excessiva, irritação persistente, inferioridade, visão negativa do futuro, raiva, vergonha, vontade de não existir mais, pensamentos suicidas, etc.

Na **campo social**, pode existir retração no convívio com os colegas, dificuldade em fazer amizades, rompimento dos vínculos afetivos, dificuldade de convívio social e de frequentar locais públicos, dentre outros.

No âmbito da **saúde física**, é comum que o assediado sofra com dores no corpo, alterações na libido, distúrbios digestivos, agravamento de doenças pré-existentes, insônia e perturbações do sono, tremores, palpitações e hipertensão.

Na seara **profissional**, podem existir dificuldades como a falta de concentração, baixa produtividade, dificuldade de realizar simples tarefas, reações excessivas às instruções dos superiores, dificuldade em estar presente no ambiente de trabalho, em realizar trabalho em equipe e de convívio com os colegas de trabalho.

## Danos do assédio para a instituição

Não é somente o assediado que sofre com os atos de assédio. A própria instituição em que ele está inserido também é afetada pela baixa produtividade, aumento das licenças de saúde, das doenças profissionais causadoras de aposentadoria precoce e/ou limitação no exercício das funções, prejuízos da imagem institucional frente à sociedade, etc.

## Responsabilidade coletiva

Todos têm o dever de promover um ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor. Denuncie qualquer comportamento inadequado que presenciar.

Participe ativamente de programas de conscientização e treinamentos oferecidos para entender melhor como prevenir e lidar com o assédio.

Colabore na construção de uma cultura organizacional que valoriza o respeito e a diversidade, contribuindo para a criação de um ambiente saudável.

Lembre-se, a prevenção e combate ao assédio dependem do envolvimento de todos. Sua voz é fundamental para construirmos um ambiente de trabalho saudável.



## Existem **leis** sobre o assédio moral



Apesar de tramitarem no Congresso Nacional projetos de lei que propõem regulamentar o tema, ainda não há legislação específica aprovada no Brasil. Contudo, deve-se ressaltar que há um conjunto de normas que sustenta a ilicitude da conduta, a começar pela proteção da dignidade da pessoa humana, uma das garantias fundamentais expressamente previstas pela Constituição Federal de 1988 (art. 1º), bem como a previsão de que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X).

No âmbito internacional, a Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da OIT, instituiu a **Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, em que expressa que devem ser eliminadas quaisquer formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Já a **Convenção da OIT nº 190/2019**, que trata sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, é considerada um marco histórico por ser o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de TODAS as pessoas do mundo ao **trabalho sem violência e assédio**.

O texto desta convenção foi enviado ao Congresso Nacional pelo Presidente da República em março de 2023, etapa que inicia o processo de ratificação. Após aprovação pelo Congresso e promulgação presidencial, ela será plenamente incorporada no ordenamento jurídico brasileiro.

Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado nas **esferas administrativa** (infração disciplinar), **trabalhista** (arts. 482 e 483 da CLT), **civil** (danos morais e materiais) e **criminal** (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo e outros).

Recentemente, a Lei nº 14.811/2024, que trata de medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, incluiu no Código Penal o crime de intimidação sistemática (bullying) sem, no entanto, mencionar limite à idade da vítima. O novo dispositivo (art. 164-A) prevê ser crime “intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais”.

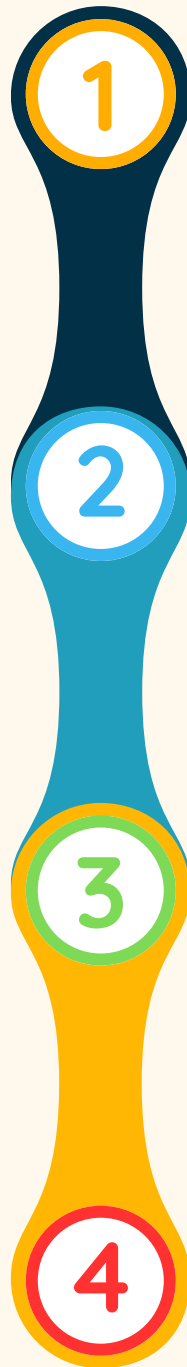
## Como posso comunicar casos de assédio ao Comitê



A vítima faz a notificação do assédio ou da discriminação preenchendo o formulário disponível na intranet da PF na aba [PFporTODOS](#).

\*Terceiros também podem fazer essa notificação, caso tenham conhecimento do fato.

A depender da gravidade do caso, e para evitar a revitimização, poderá ser escolhido apenas um membro da Comissão como Acolhedor.



A Coordenação Geral de Saúde recebe o formulário e designa 3 membros do Comitê para formarem uma Comissão de Acolhimento

Após o acolhimento e a coleta das informações, a Comissão se reúne para discutir e analisar o fato. É elaborado um relatório, por meio do qual a Comissão envia suas sugestões de providências para a DGP/PF.

\*A Comissão não encaminha qualquer fato em análise para a Corregedoria, **salvo em casos de ação pública incondicionada.**

Como denunciar ou comunicar  
o assédio para  
**instância administrativo-disciplinar**



Entre em contato com a **Ouvidoria da PF:**  
Plataforma Integrada de Ouvidoria  
e Acesso à Informação-Fala.BR  
(<https://falabr.cgu.gov.br/>)

**OU**



Entre em contato com a **Corregedoria:**  
através de processo SEI

## O assediador poderá sofrer as seguintes consequências

1. Dispensa da função de chefia, caso seja superior hierárquico da vítima;
2. Possibilidade de movimentação para outro setor, buscando evitar a convivência direta entre as partes;
3. A participação obrigatória em cursos de capacitação e conscientização sobre relacionamento interpessoal no local de trabalho, com o objetivo de promover uma cultura organizacional mais respeitosa e inclusiva;
4. Possibilidade de retratação formal perante a vítima;
5. Possibilidade de responder processo administrativo-disciplinar.

Também é facultada a movimentação da vítima para outro setor.

**Rompa o silêncio!**  
**Fortaleça-se!**  
**Empodere-se!**

O ciclo do medo, do silêncio e da vergonha fortalece o agressor a continuar com as práticas de assédio.

Você pode contar o ocorrido aos colegas, amigos e familiares a fim de formar uma rede de apoio. Lembre-se de buscar essa rede de apoio e orientação pois ela permitirá seu fortalecimento na busca pela justiça e garantia de seus direitos!

## Referências bibliográficas

BRASIL. CGU. Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf)- Acesso junho de 2023.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, dez. 1940.

CNJ. Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Política de Prevenção e enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em 15 de junho de 2023.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2015.

SENADO. Equidade de Gênero no Senado Federal: um relato da mudança da cultura organizacional por meio da ação gerencial. Brasília, Senado Federal, 2022.



**PFporTODOS**  
CONTRA O ASSÉDIO