



# Cartilha educativa e de prevenção aos assédios no ambiente de trabalho



## **UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**

### **Reitor**

Gildásio Guedes Fernandes

### **Vice-Reitor**

Viriato Campelo

### **Superintendente de Comunicação Social**

Samantha Viana Castelo Branco Rocha Carvalho

### **Diretor da EDUFPI**

Cleber de Deus Pereira da Silva

### **EDUFPI - Conselho Editorial**

Cleber de Deus Pereira da Silva (Presidente)

Cleber Ranieri Ribas de Almeida

Gustavo Fortes Said

Nelson Juliano Cardoso Matos

Nelson Nery Costa

Viriato Campelo

Wilson Seraine da Silva Filho



## **CENTRO DE EDUCAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA**

### **Diretora**

Lívia Fernanda Nery da Silva

### **Vice-Diretor**

Ildemir Ferreira dos Santos

### **Coordenadora do Setor de Produção do Material Didático**

Maria do Socorro de Andrade Oliveira

### **Supervisora do Setor de Produção do Material Didático**

Rannjelle Andrade da Silva

### **Análise Pedagógica**

Maria Elenice Pereira da Silva

### **Revisão**

Maira Danuse Santos de Oliveira

### **Projeto Gráfico e Diagramação**

Erik Fernando da Silva Ivanov

## COMISSÃO DE ÉTICA PARA CONDUTA MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – CECMAT/CEAD

(Portaria n. 169/2023-CEAD/UFPI)

### Presidente

Eullaysa Nascimento Sabóia

### Vice-Presidente

José Vanderlei Carneiro

### Membros

Cristhian Rêgo Passos

Grasiela Viana Sousa

Helder da Rocha Cavalcante

Leda Mara Barreto Cavalcante

Ubirajara Santana de Assunção

### FICHA CATALOGRÁFICA

Universidade Federal do Piauí  
Biblioteca Comunitária Jornalista Carlos Castello Branco  
Divisão de Representação da Informação

C397c Centro de Educação Aberta e a distância,  
Universidade Federal do Piauí.  
Cartilha educativa e de prevenção aos assédios no  
ambiente de trabalho / Centro de Educação Aberta e a  
Distância, Universidade Federal do Piauí; Diretora  
Livia Fernanda Nery da Silva, Reitor Gildásio Guedes  
Fernandes. - Teresina : EDUFPI, [2024].  
42 p. : il. ; color.

ISBN

1. Assédio Moral. 2. Prevenção de Assédio.  
3. Ambiente de Trabalho. 4. Educação e Respeito.  
5. Legislação de Assédio. 6. Universidade Federal do  
Piauí. I. Silva, Livia Fernanda Nery da. II. Fernandes,  
Gildásio Guedes. III. Título.

CDD 331.133 098 122



**AUTOR CORPORATIVO**  
Editora da Universidade Federal do Piauí – EDUFPI  
Campus Universitário Ministro Petrônio Portella  
CEP: 64049-550 - Bairro Ininga - Teresina - PI – Brasil



# COMO IDENTIFICAR

ATENÇÃO



# COMO EVITAR

INTERESSE COMUM,  
COMPARTILHAMENTO DE  
ATIVIDADES E IDEIAS



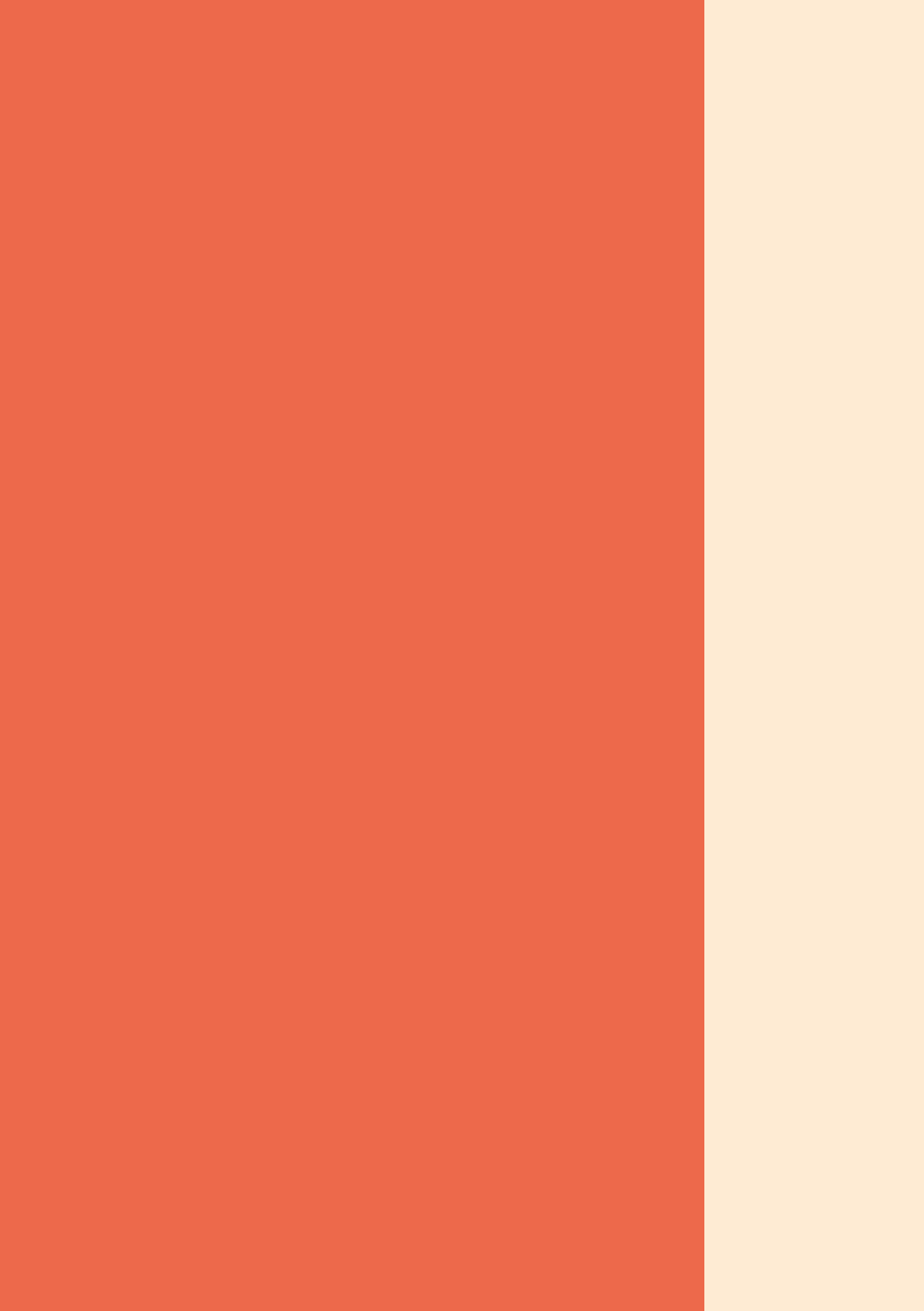




**COMO  
PREVENIR**  
RESPEITO MÚTUO, UNIDADE



**COMO  
COMBATER**  
EDUCAÇÃO, PREVENÇÃO  
E DENÚNCIA



# SUMÁRIO

**10** O QUE É ASSÉDIO

**14** SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**16** PRÁTICAS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

**18** TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

**20** PRINCIPAIS CAUSAS DE ASSÉDIO MORAL

**22** EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

**26** POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS DE ASSÉDIO

**28** ASSÉDIO MORAL: NORMAS E IMPLICAÇÕES ÀQUELES QUE PRATICAM

**30** COMO PREVENIR

**32** SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**40** DESAFIOS

**41** ONDE DENUNCIAR

**43** REFERÊNCIAS

# APRESENTAÇÃO

A criação de uma cartilha educativa e de prevenção aos assédios moral e sexual, produzida pelo Centro de Educação Aberta e a Distância (CEAD) da Universidade Federal do Piauí (UFPI), é de suma importância para promover um ambiente acadêmico seguro e respeitoso.

Nesse contexto, a disseminação de conceitos claros sobre essas formas de violência visa a sensibilizar a comunidade acadêmica, e estabelecer uma base sólida para a identificação e a prevenção desses comportamentos prejudiciais.

Assim, esta cartilha traz em seu bojo tipos de assédios e orientações práticas a todos os que fazem parte do CEAD/UFPI, sobre como identificar, lidar com situações dessa natureza e denunciar, contribuindo para a construção de uma cultura institucional de respeito e de igualdade.

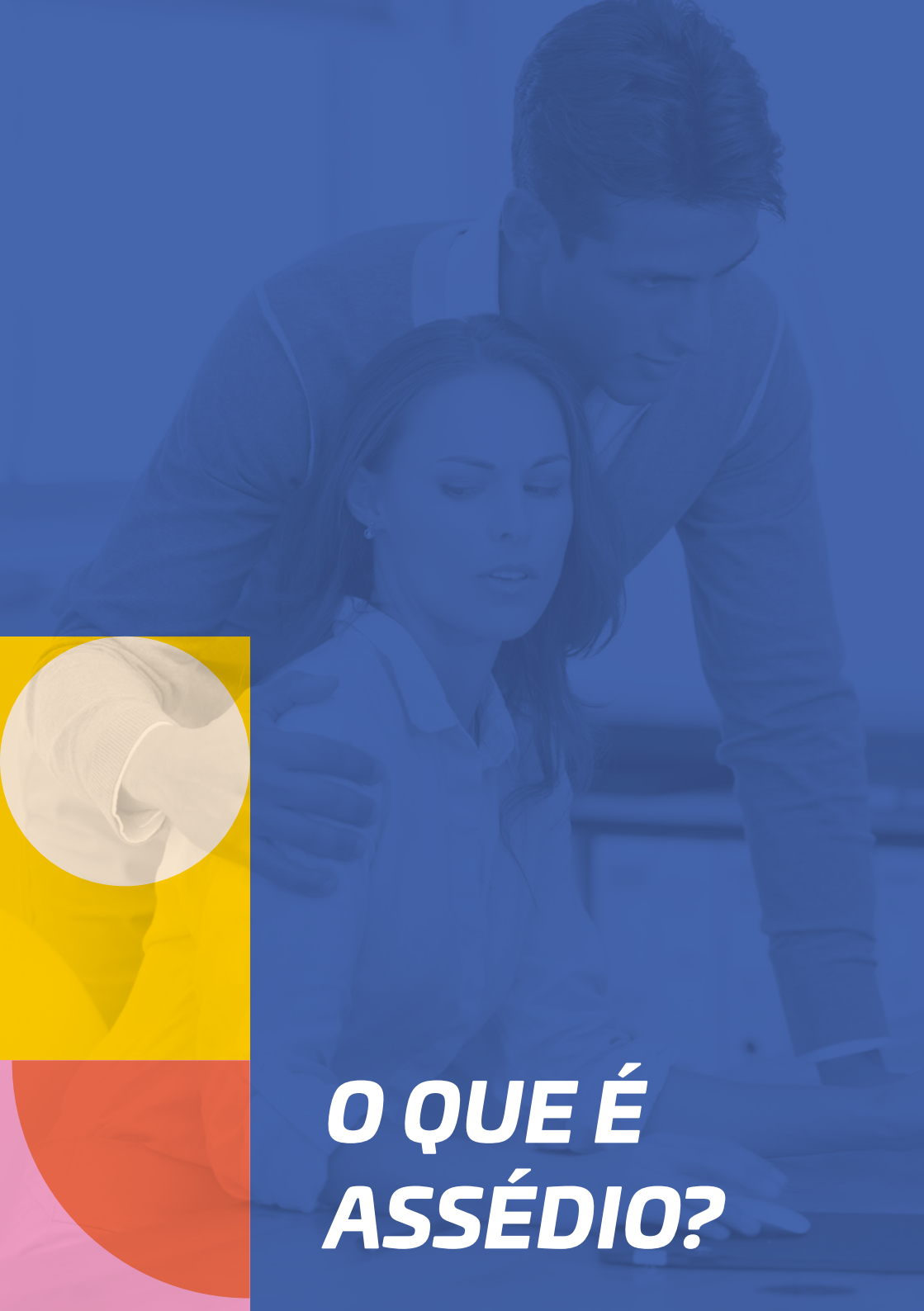
Para promover um ambiente laboral/educacional que preze pela integridade e pelo bem-estar de todos, esta cartilha atende ao que preconiza o art. 5º da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que instituiu o Programa de Prevenção



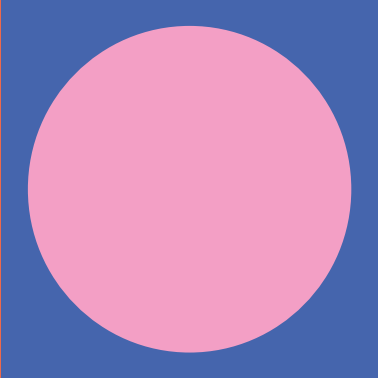
e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual. Concebe-se que em todas as esferas da Administração Pública, dever-se-ão elaborar ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual, bem como aos demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência.

Logo, tem-se como principal objetivo apresentar orientações educativas e preventivas contra os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, o que inclui conceitos, tipos, identificação, características, danos e punições, conforme a legislação vigente. O propósito é fomentar um ambiente laboral harmonioso, produtivo e construtivo para o cumprimento da missão institucional.

**Público-alvo:** comunidade do Ensino a Distância (EaD) do CEAD/UFPI e público externo.



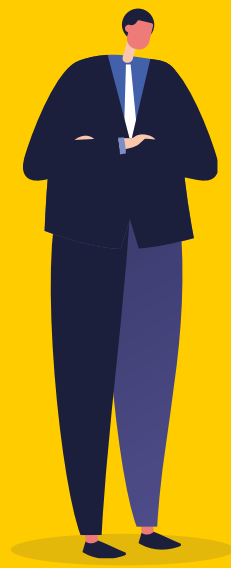
# ***O QUE É ASSÉDIO?***

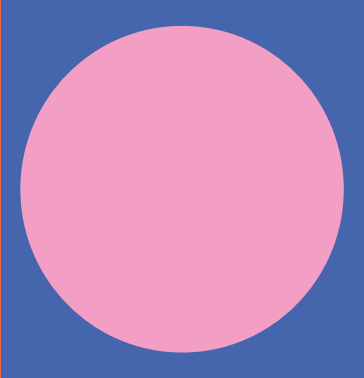


Os atos caracterizados como assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho têm sido praticados ao longo do tempo, sob diversas circunstâncias e formas. No passado, esses abusos não eram identificados nem combatidos, pois prevalecia uma cultura permissiva na sociedade, que tolerava tais comportamentos. Essa permissividade cultural possibilitava que esses desrespeitos persistissem, prejudicando a integridade de grupos socialmente vulneráveis, a exemplo de mulheres e de minorias étnicas, entre outros segmentos.

Os alvos desses abusos eram variados, afetando diferentes estratos sociais, perpetrando o poder dominante de gênero, uma herança antiquada que remonta aos primórdios. A falta de uma legislação específica para combater os assédios, bem como a carência de orientações educativas e preventivas, também contribuíam para esse comportamento inadequado.

Uma vez que essa realidade persiste, a mudança dessa situação requer esforços contínuos. Sobre a temática, a convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) constatou que





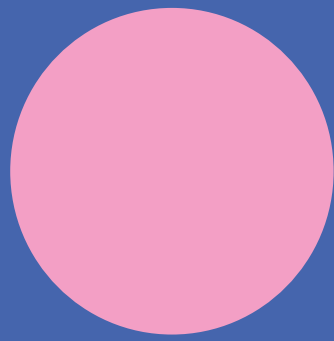
homens e mulheres são vítimas de assédios, e que a prática dessas condutas tem maior ocorrência no espaço laboral.

Todavia, pela desigualdade de gênero, pela cultura de objetificar o corpo feminino, a mulher está mais sujeita a tais abusos, principalmente o sexual, caracterizado por comportamentos manifestados por diferentes situações que vão desde propostas inconvenientes a toques físicos, palavras e gestos obscenos, praticados pelo gênero oposto.

No que se refere especificamente ao assédio moral, o Guia Lilás de orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, do governo federal, relaciona a discriminação com o assédio moral (Controladoria Geral da União, 2023). Segundo o referido guia, a discriminação relacionada a questões de gênero, de raça, de etnia, entre outros aspectos, motiva o assédio moral, e de maneira ainda mais frequente, as mulheres.

Com efeito, o tema tem sido objeto de discussões em diversas áreas das ciências humanas,






motivando estudos multidisciplinares que envolvem profissionais do direito, da saúde e das ciências sociais. Os debates sobre o assunto tornaram-se não apenas uma ferramenta para compreender o comportamento daqueles que praticam tais excessos, como também para analisar os danos sociais e psíquicos causados às vítimas.

Para aprofundar nossa compreensão, vamos explorar minuciosamente o que caracteriza o assédio moral e o assédio sexual. Em seguida, examinaremos os conceitos e as práticas que diferenciam cada uma dessas manifestações. Essa análise mais detalhada proporcionará uma compreensão mais abrangente, possibilitando uma identificação mais precisa e, conseqüentemente, a implementação de medidas mais eficazes na prevenção e no combate a essas situações no ambiente de trabalho.





***SOBRE O  
ASSÉDIO  
MORAL NO  
AMBIENTE  
DE TRABALHO***

# BREVES DEFINIÇÕES/ CONCEITOS

## **Segundo o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: Assédio Moral e Sexual**

O assédio moral no ambiente laboral não é um fenômeno recente, sendo agravado pelo estímulo à competitividade e ao individualismo nas sociedades contemporâneas. Apesar da crescente preocupação de legisladores, organismos internacionais de direitos humanos, profissionais do direito e da saúde, entre outros, em identificar, prevenir e combater o assédio moral, observa-se que a diversidade nem sempre é respeitada. Esse desrespeito pode resultar em impactos diferenciados nas relações laborais, nas condições de trabalho e entre os trabalhadores, influenciando, conseqüentemente, na qualidade de vida dos indivíduos e em sua produtividade (Brasil, 2011, p. 5).

## **Consoante o Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico (Conselho Nacional de Justiça, 2021, p. 6).

# PRÁTICAS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com o site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (<https://www.cnj.jus.br>), o assédio moral manifesta-se de diversas formas no ambiente de trabalho. Elencamos a seguir algumas práticas comuns que contribuem para a criação de um ambiente hostil e prejudicial:



**Atribuição constante de tarefas inferiores e distintas à função e às atribuições do indivíduo**

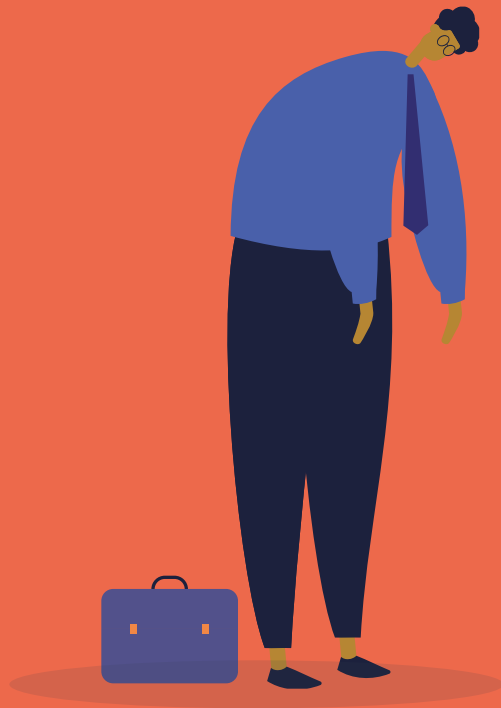
**Agressão verbal praticada com palavras irônicas e/ou sarcásticas**

**Gestos de desprezo e/ou alteração da voz**

**Desconsideração de problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas**

# TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Conforme a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o assédio moral pode ser classificado da seguinte forma:



**Assédio moral interpessoal – ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional em relação à equipe;**

**Assédio moral institucional – ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Nesse caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e de controle;**

**Assédio moral vertical – ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, podendo ser subdividido em duas espécies:**

**Descendente, caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, em que os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o colaborador/subordinado em situações desconfortáveis, como desempenhar tarefa que não faz parte de seu ofício e de sua qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo;**

**Ascendente, praticado por subordinados ou grupo de subordinados contra o chefe, visando a causar constrangimento ao superior hierárquico, por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos desse tipo de assédio moral**

**Assédio moral horizontal – ocorre quando pessoas pertencem ao mesmo nível de hierarquia. Trata-se de comportamento instigado pelo clima de competição entre colegas de trabalho, quando o assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega – conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo pessoas vulneráveis.**

**Assédio moral misto – consiste na acumulação dos assédios moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.**

# PRINCIPAIS CAUSAS DE ASSÉDIO MORAL



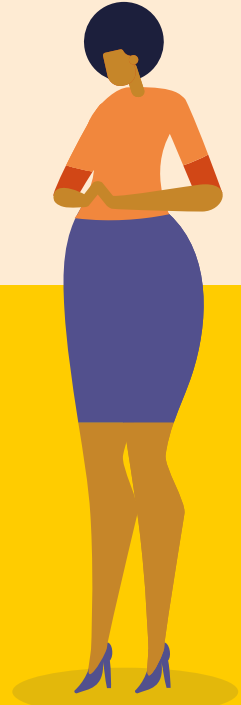
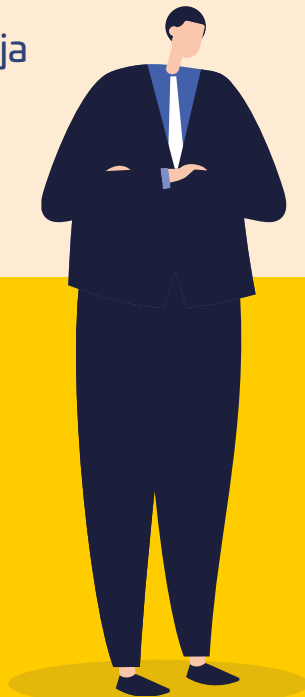
Busca incessante do cumprimento de metas;

Cultura autoritária

Despreparo do Chefe para o gerenciamento de pessoas

Rivalidade no ambiente de trabalho

Inveja



# EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL



**1**

Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;

**2**

Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;

**3**

Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;

**4**

Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;

**5**

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas de suas atribuições

**6**

Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;

**7**

Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;

**8**

Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

**9**

Segregar o assediado no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;

**10**

Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;

**11**

Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do assediado;

**12**

Espalhar boatos a respeito do trabalhador, procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;

**13**

Invadir a vida privada por meios de comunicação virtual e redes digitais;

**14**

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

**15**

Isolar o assediado de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas (Brasil, 2011).

# POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS PARA AS VÍTIMAS DE ASSÉDIO



<b>1</b>	Diminuição da autoestima	<b>12</b>	Estresse; esgotamento físico e emocional
<b>2</b>	Palpitações	<b>13</b>	Perda de significado do trabalho
<b>3</b>	Dores de cabeça	<b>14</b>	Suicídio
<b>4</b>	Hipertensão arterial	<b>15</b>	Diminuição da produtividade
<b>5</b>	Alteração do sono	<b>16</b>	Absenteísmo
<b>6</b>	Irritabilidade	<b>17</b>	Desmotivação
<b>7</b>	Crises de choro	<b>18</b>	Produtividade reduzida
<b>8</b>	Isolamento	<b>19</b>	Aumento de erros e acidentes
<b>9</b>	Problemas familiares	<b>20</b>	Licenças médicas frequentes
<b>10</b>	Depressão	<b>21</b>	Distúrbios digestivos
<b>11</b>	Síndrome do pânico	<b>22</b>	Síndromes sociais.

Algumas implicações que as práticas de assédio moral podem trazer à empresa e/ou órgão/instituição são: desorganização da estrutura administrativa; insegurança; comprometimento da produtividade; imagem negativa.

# ASSÉDIO MORAL:

## NORMAS E IMPLICAÇÕES ÀQUELES QUE PRATICAM

Vários dispositivos legais visam a promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de práticas abusivas. Para tanto, é fundamental que todos estejam cientes dessas leis, para garantir a proteção de seus direitos e a promoção de relações éticas no ambiente de trabalho.





**A propósito, a Constituição da República Federativa do Brasil assim dispõe:**

**Artigo 1º, Incisos III e IV: estabelece o direito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.**

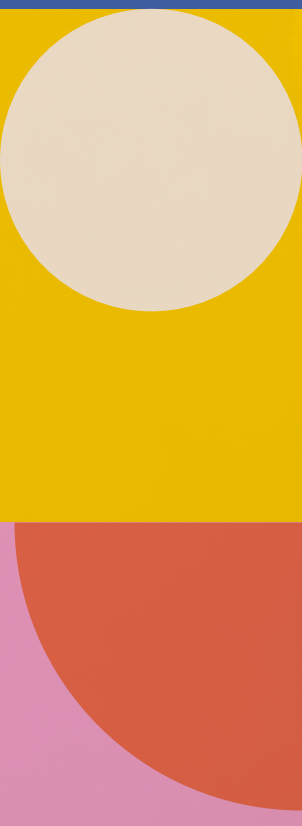
**Artigo 5º, Inciso X: assegura o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.**

**Por sua vez, a Lei nº 8.112/90 – Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais assim determina:**

**Artigo 117, Inciso IX: proíbe ao servidor público valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem em detrimento da dignidade da função pública;**

**Artigo 132, Inciso V: estabelece que a demissão pode ser aplicada nos casos de incontinência pública.**

**Ainda não há legislação específica que trate da conduta de assédio moral, apenas projetos de lei tramitando no Congresso Nacional com o intuito de tornar tal comportamento um crime, além de punições no âmbito do serviço público.**



***COMO  
PREVENIR***

# POR PARTE DA INSTITUIÇÃO

Adotar estratégias e ações de cunho educativo; elaborar documentos internos que possam contribuir para o esclarecimento dos eventos que caracterizam o assédio moral, indicando as orientações de comportamentos respeitosos que contribuem para a prevenção e o combate dessa conduta, adotando as seguintes medidas:

**1**

Incentivar a participação efetiva de toda equipe de trabalho, com a definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;

**2**

Instituir e divulgar código de ética da instituição/órgão, promovendo palestras sobre o assunto, enfatizando que os eventos que caracterizam o assédio moral são incompatíveis com os princípios organizacionais;

**3**

Fomentar as boas relações no ambiente de trabalho, o respeito mútuo e o espírito do trabalho em equipe;

**4**

Observar o aumento do absenteísmo súbito e injustificado;

**5**

Realizar, com o auxílio de profissional da área, avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

**6**

Garantir que as práticas administrativas e gerenciais no órgão sejam aplicadas de modo equitativo, com tratamento justo e respeitoso;

**7**

Dar exemplo de comportamentos e condutas adequadas, evitando omitir-se diante de situações de assédio moral;

**8**

Oferecer orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;

**9**

Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

# O QUE FAZER SE VOCÊ FOR A VÍTIMA

1

Reunir provas do assédio, anotando detalhes de todas as situações sofridas com data, hora e local.

2

Listar nomes dos que testemunharam os fatos;

3

Buscar apoio dos colegas;

4

Procurar orientação psicológica para enfrentar as situações de assédio;

5

Comunicar a ocorrência ao setor responsável, ao seu superior hierárquico e ao superior do assediador, como também à comissão de ética do órgão, ou à Ouvidoria do órgão/instituição;

6

Caso não tenha resposta positiva na denúncia, procurar o sindicato profissional representativo, e avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.





## O QUE OS COLEGAS PODEM FAZER

**1**

Oferecer apoio à vítima;

**2**

Disponibilizar-se como testemunha, caso tenha sido, e comunicar ao superior hierárquico dos envolvidos (assediador e assediado), ou à entidade de classe sobre a(s) situação(ões) que presenciou.


## CABE AO ÓRGÃO PÚBLICO

**1**

Acolher as reclamações e as denúncias;

**2**

Adotar as providências aplicáveis em observância e cumprimento da legislação pertinente.



***SOBRE O  
ASSÉDIO  
SEXUAL NO  
AMBIENTE DE  
TRABALHO***

# ALGUNS CONCEITOS

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a OIT, define o assédio sexual no ambiente de trabalho como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (Ministério Público do Trabalho, 2017, p. 9).

**Ainda na mesma publicação, tem-se que**

**o assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação aos Direitos Humanos (Ministério Público do Trabalho, 2017, p. 9).**

**Atenção para o nosso comportamento!**



## **EM CONFORMIDADE COM A CARTILHA INTITULADA ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (2017), A AÇÃO DO ASSEDIADOR PODE SER EXPRESSA DE VÁRIAS FORMAS, COMO:**

**Ei colega, tenha muito cuidado com**

**Piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas;**

**Exposição de fotos contendo nudez;**

**Brincadeiras que discriminam o gênero;**

**Toques excessivos;**

**Comentários invasivos sobre a vida pessoal, as vestimentas e o comportamento pessoal dos colegas;**





É muito importante sabermos que “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” prevê ao **assediador a reclusão de 1 a 2 anos – diz o art. 216-A do Código Penal**, acrescido pela Lei nº 10.224/2001 (Crime de “assédio sexual”).

Em 2023, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que “a conduta de professor que, no ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e passa a constrangê-la a exibir o seio, além de realizar outros comportamentos de cunho sexual, em troca de sua aprovação na matéria, tipifica o delito de **assédio sexual**, previsto no art. 216-A do Código Penal” (STJ - REsp 1.759.135-SP).

Já a Lei nº 13.718/2018 tipificou a **importunação sexual**, que pode incluir situações de assédio, e é punida com **pena de 1 a 5 anos de reclusão**.

## Outras considerações sobre o tema, segundo profissionais do Tribunal Regional do Trabalho (TRT)

Assédio sexual caracteriza-se por uma ação reiterada, mas dependendo do caso, pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima – que pode ser mulher ou homem – acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas.

Para o conceito de assédio sexual, é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta, e mesmo assim, continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento, surge a figura do assédio sexual.

Assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência laboral, definida como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.

## Consequências que o assédio sexual pode trazer para a vítima



Físicos: dores de cabeça; hipertensão; palpitações; desajustes orgânicos; dores no corpo etc.



Psíquicos: crises de ansiedade; tristeza; nervosismo; depressão; desânimo; ideação suicida; baixa autoestima, altos níveis de estresse etc.



Sociais: degradação de seus relacionamentos; retraimento e síndromes; isolamento; síndromes sociais e conseguinte retração do convívio social; comprometimento da autoconfiança etc.



Profissionais: redução da concentração; desânimo; e baixa produtividade.

## DESAFIOS

Devido ao contexto cultural, sociológico e antropológico do Brasil, a conduta de assédio sexual, geralmente, não é investigada nem punida pelas empresas, da mesma forma que acontece com as faltas cometidas contra o patrimônio – como um furto, por exemplo. A subnotificação dos casos de assédio sexual e a confusão com o assédio moral ainda são frequentes, com poucos casos denunciados aos órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, e um número ainda menor chegando à Justiça do Trabalho.

Além disso, as vítimas ainda enfrentam uma série de barreiras e de preconceitos para romper o silêncio e denunciar o crime. Independentemente do gênero, a ação contra o assédio sexual é uma luta de todos aqueles que desejam um ambiente de trabalho saudável, seguro e inclusivo. Derrotar essa prática é parte integrante da conquista da plena igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

## ONDE DENUNCIAR?

A política contra assédio da UFPI segue o protocolo estabelecido pela Controladoria-Geral da União (CGU), de modo que as denúncias podem ser feitas por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, por meio do endereço <https://falabr.cgu.gov.br>. É válido ressaltar que as denúncias cadastradas nessa plataforma são mantidas em sigilo e podem ser anônimas. No *Guia Lilás*, elaborado pela CGU, estão detalhados o procedimento e os tipos de denúncias.





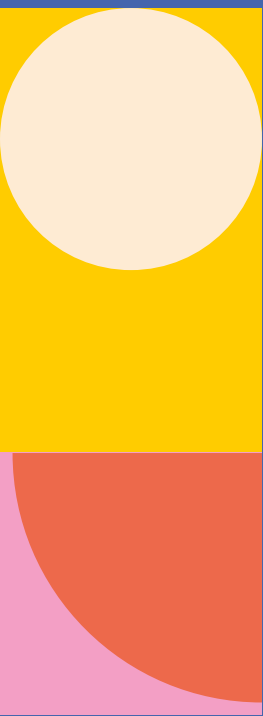
# REFERÊNCIAS

BRASIL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. **Assédio moral e sexual**. Brasília: Senado Federal, 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 23 fev. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Assédio moral, sexual e discriminação**: Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal. 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>. Acesso em: 23 fev. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha de assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/equidade/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 5 mar. 2024.



**CEAD**

CENTRO DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO PIAUÍ