

ASSÉDIO? DENUNCIE!



CARTILHA DE **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

*Respeito, ética e dignidade
no ambiente de trabalho*

Apresentação

A Niterói Prev acredita que um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso é responsabilidade de todos.

Esta cartilha tem como objetivo orientar servidores, gestores, estagiários, terceirizados e colaboradores sobre o que é assédio moral e assédio sexual, como identificá-los, quais são seus impactos e quais atitudes devem ser adotadas para prevenir e combater essas práticas.

Promover uma cultura de respeito significa garantir que todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, valorização e igualdade.



Por que falar sobre assédio?

O assédio é uma forma de violência que afeta a saúde física e mental das pessoas, prejudica relações profissionais e compromete a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Além dos impactos individuais, ambientes marcados pelo assédio apresentam:

- Redução da produtividade;
- Aumento do adoecimento;
- Afastamentos e licenças;
- Conflitos internos;
- Prejuízos à imagem institucional;
- Perda de confiança entre equipes.

Embora o assédio possa atingir qualquer pessoa, estudos indicam que mulheres e grupos historicamente vulnerabilizados podem estar mais expostos a situações de discriminação e violência no ambiente de trabalho. Promover ambientes inclusivos e respeitosos significa reconhecer e valorizar a diversidade, considerando aspectos relacionados a gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência e demais marcadores sociais.

Combater o assédio é promover bem-estar, saúde e qualidade no serviço público.



O que é Assédio Moral?

O assédio moral consiste em comportamentos abusivos que atentam contra a dignidade, a integridade física ou psicológica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

Essas condutas podem ocorrer de forma repetida ou contínua e provocar constrangimento, humilhação, isolamento, medo, sofrimento emocional e prejuízos profissionais. Embora o assédio moral não possua tipificação penal específica em âmbito federal, sua prática viola princípios constitucionais, especialmente o da dignidade da pessoa humana, podendo gerar responsabilização administrativa, civil e obrigação de reparação pelos danos causados.

Exemplos de assédio moral:

Humilhar ou ridicularizar uma pessoa diante de colegas.

Gritar, ameaçar ou utilizar linguagem ofensiva.

Isolar deliberadamente alguém do grupo.

Espalhar boatos ou comentários depreciativos.

Retirar atividades sem justificativa ou impedir a execução.

Sobrecarregar constantemente uma pessoa com tarefas excessivas.

Desconsiderar recomendações médicas ou limitações de saúde.

Impedir o exercício de direitos funcionais.

Ignorar a presença ou a fala de alguém.

O que NÃO é assédio moral?

Nem todo conflito ou cobrança configura assédio.

Não caracterizam assédio moral:

Cobrança de resultados realizada de forma respeitosa;

Avaliação de desempenho profissional;

Orientação técnica ou correção de erros;

Divergências de opinião;

Distribuição regular de tarefas;

Feedbacks profissionais construtivos.

A gestão tem o dever de orientar, acompanhar e cobrar resultados. O que diferencia a gestão legítima do assédio é a forma como essas ações são realizadas.

Tipos de Assédio Moral

Assédio Vertical

Ocorre entre pessoas que possuem uma relação de hierarquia. Pode ser: da chefia para o subordinado e do subordinado para a chefia.

Assédio Horizontal

Ocorre entre colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico.

Assédio Misto

Quando o assédio é praticado simultaneamente por chefias e colegas.

Assédio Organizacional

Quando práticas abusivas passam a fazer parte da cultura ou da gestão institucional, geralmente associadas a metas abusivas, pressão excessiva ou gestão pelo medo.

O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual é toda conduta de natureza sexual realizada sem consentimento, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou viole a liberdade e a dignidade da pessoa. Pode ocorrer entre pessoas de qualquer gênero e posição hierárquica. O assédio sexual não depende de contato físico, e uma única ocorrência pode caracterizar esse tipo de violência. Além de representar violação aos princípios de respeito, ética e dignidade no ambiente de trabalho, determinadas condutas de **assédio sexual podem configurar crime, conforme previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, estando sujeitas às responsabilizações legais cabíveis.**

Exemplos de Assédio Sexual:

- Insinuações ou propostas de caráter sexual indesejadas.
- Convites insistentes após negativa.
- Comentários sobre corpo, aparência ou vida íntima.
- Mensagens, fotos ou vídeos de conteúdo sexual sem consentimento.
- Piadas ou brincadeiras de cunho sexual.
- Toques, abraços ou aproximações físicas não desejadas.
- Chantagem envolvendo benefícios profissionais em troca de favores sexuais.
- Ameaças ou represálias após rejeição.



O que NÃO é Assédio Sexual?

Não configuram assédio sexual:

- Elogios respeitosos e sem conotação sexual;
- Relações afetivas consensuais;
- Interações profissionais adequadas;
- Conversas respeitosas realizadas com consentimento.

O elemento central é o consentimento e o respeito à vontade da outra pessoa.

Consequências do Assédio

Para a vítima

Psicológicas:

- ansiedade;
- medo;
- tristeza;
- depressão;
- baixa autoestima;
- síndrome do pânico;
- estresse crônico;
- exaustão emocional;
- síndrome de burnout.



Físicas:

- insônia;
- dores de cabeça;
- hipertensão;
- problemas gastrointestinais;
- estresse crônico.

Profissionais:

- queda de produtividade;
- desmotivação;
- afastamentos;
- dificuldade de concentração;
- aumento do absenteísmo;
- redução do engajamento;
- dificuldade de permanência no trabalho.

Sociais:

- isolamento;
- conflitos familiares;
- perda de vínculos sociais.



Como agir diante de uma situação de assédio?

Se você estiver vivenciando ou testemunhando uma situação de assédio:

- Preserve mensagens, e-mails, áudios e documentos.
- Registre datas, locais e possíveis testemunhas.
- Procure apoio de pessoas de confiança.
- Busque orientação institucional.
- Formalize a denúncia pelos canais adequados.
- Não se isole.
- O silêncio favorece a continuidade da violência.

O papel das lideranças

Gestores possuem responsabilidade fundamental na prevenção do assédio. Devem:

- Promover ambiente respeitoso;
- Tratar conflitos com imparcialidade;
- Acolher relatos;
- Agir diante de comportamentos inadequados;
- Estimular o diálogo e o respeito;
- Dar exemplo de conduta ética.

Como agir diante de uma situação de assédio?

- ✓ Acolha a pessoa com respeito e escuta;
- ✓ Não minimize ou normalize a situação;
- ✓ Registre informações que possam auxiliar;
- ✓ Utilize os canais institucionais disponíveis;
- ✓ Contribua para um ambiente seguro e respeitoso.



O compromisso da Niterói Prev

A Niterói Prev não tolera qualquer forma de:

- Assédio moral;
- Assédio sexual;
- Discriminação;
- Intimidação;
- Violência no ambiente de trabalho.

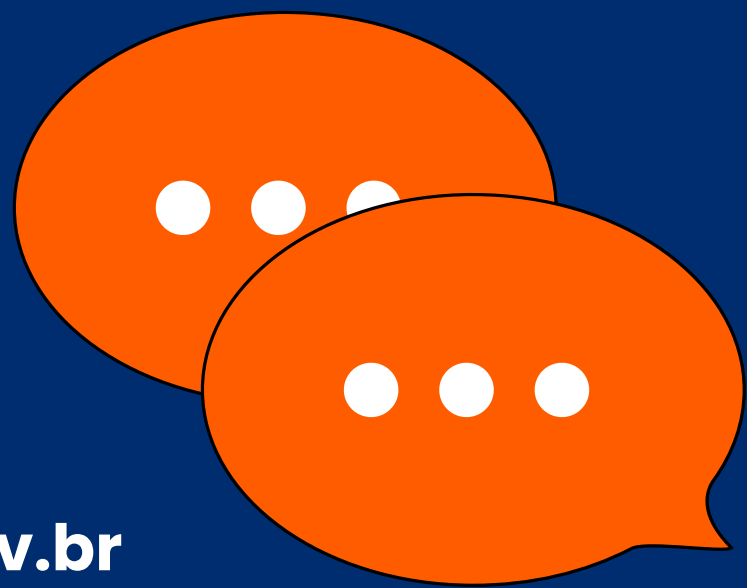
O respeito às pessoas é um valor institucional e está alinhado aos princípios previstos no Código de Ética da instituição.

Canais de acolhimento e denúncia:

Comitê de Ética da Niterói Prev

- Mariana Machado
- Letícia Fernandes Albuquerque
- Marcelo Zander
- Natalia Magalhães
- Pedro Reys

Denuncie através do site: **falabr.cgu.gov.br**



Entenda como funciona o tratamento das denúncias

01. Recebimento da denúncia com garantia de sigilo;
02. Análise preliminar dos fatos;
03. Apuração e coleta de informações;
04. Garantia do contraditório e ampla defesa;
05. Aplicação das medidas cabíveis, quando constatada irregularidade.



Toda denúncia será tratada com sigilo, respeito e confidencialidade.

A Niterói Prev não tolera qualquer forma de retaliação contra denunciantes, testemunhas ou colaboradores que participem, de boa-fé, dos processos de apuração.

Um ambiente de trabalho saudável
é **construído diariamente** por
cada pessoa.

Respeito **não é** apenas uma
regra de convivência.

É um compromisso coletivo com a
dignidade humana, a ética e a
valorização das pessoas.

Assédio não é normal.
Assédio não é brincadeira.
Assédio não deve ser silenciado.
Respeito é responsabilidade de todos.

Ficha Técnica

Rodrigo Neves

Prefeito de Niterói

Heitor Moreira

Presidente da Niterói Prev

Pedro Reys

Diretor de Administração

Marcelo Zander

Diretor de Finanças

Luiz Vieira

Diretor de Benefícios

Lucas Paz

Diretor de Investimentos

Fabíola Polverine

Chefe do Departamento de Controle Interno

Letícia Albuquerque

Procuradora

Danusa Matta

Chefe de gabinete

Julia Waissberg

Responsável pela Comunicação

Rayssa Salles

Responsável pela Diagramação do Documento



PREFEITURA DE
niterói

TEMPO DE **AVANÇAR**

NITPREV