

**CARTILHA PARA
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL E DA
DISCRIMINAÇÃO
NA ESMPU
- 2025 -**

ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

RAQUEL BRANQUINHO PIMENTA MAMEDE NASCIMENTO

Diretora-Geral

Procuradora Regional da República

MANOEL JORGE E SILVA NETO

Diretor-Geral Adjunto

Subprocurador-Geral do Trabalho

ELABORAÇÃO:

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio
e da Discriminação (CPEAD)**

DIANA LEITE NUNES DOS SANTOS

MURILLO SILVA FERNANDES

SUZI ANE GONÇALVES

VALDIRENE GOMES XAVIER

CARTILHA PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NA ESMPU

APRESENTAÇÃO

Apesar de ser um tema amplamente discutido, ainda é comum que muitas pessoas tenham dúvidas ou compreendam de forma limitada o que caracteriza o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Esta publicação tem como objetivo ampliar esse entendimento, trazendo uma abordagem clara e acessível sobre o assunto.

Por meio de exemplos concretos, são apresentadas nesta cartilha situações que podem configurar essas condutas, além de possíveis fatores que as originam e seus impactos no ambiente profissional. O material também reúne orientações e práticas tanto para a prevenção como para o enfrentamento do assédio. O propósito é contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas.



1. ASSÉDIO

O assédio, em suas diversas formas, representa uma grave violação dos direitos individuais e do ambiente saudável de trabalho. Seja moral ou sexual, esse comportamento afeta diretamente a dignidade, o bem-estar e a produtividade das pessoas envolvidas.

A prática pode ser punida nas esferas administrativa, civil e penal, inclusive de forma cumulativa. Assim, o enquadramento bem como a punição aplicável dependem da análise do caso concreto.

a. Assédio Moral

Assédio moral é qualquer conduta abusiva – seja por meio de gestos, palavras, atos, seja por comportamentos – que possa ocasionar danos à dignidade, à personalidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou prejudicando o seu ambiente de trabalho. Não é necessário que ocorra de forma reiterada, ou seja, uma única ocorrência é suficiente para caracterizar a conduta ilícita.

Alguns exemplos:

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho.
- Desconsiderar injustificadamente ou ironizar as opiniões do outro.
- Atribuir à pessoa apelidos pejorativos.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Espalhar rumores ou piadas relativos à origem, nacionalidade, vida privada, deficiência física, crença religiosa ou convicção política, ou a outros temas que possam ofender ou causar constrangimento.
- Atribuir a subordinado tarefas humilhantes.
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos.
- Não permitir que os subordinados usufruam do banco de horas.
- Enviar tarefas ou quaisquer e-mails em períodos de descanso e de férias.



Outros exemplos, que também se aplicam para o trabalho remoto:

- Manter vigilância excessiva.
- Monitorar a rotina pessoal do servidor.
- Mandar mensagens, e-mails e fazer ligações, exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais servidores.
- Não respeitar a jornada de trabalho do servidor.
- Isolamento do teletrabalhador nos grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas.

O que não é assédio moral?

- Exigências profissionais como cobrança de prazos, metas ou tarefas, quando há critérios técnicos e gerenciais adequados para medir essas atividades.
- Aumento de volume de trabalho dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.
- Más condições de trabalho, desde que o profissional não seja submetido a essas condições como forma de desmerecimento.
- Críticas construtivas.
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não impliquem situação vexatória para a pessoa avaliada.

b. Assédio Sexual

O que é assédio sexual?

É uma **conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios**, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.



No âmbito da justiça trabalhista, o **assédio sexual pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica**, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

A **reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual**. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. No entanto, as estatísticas indicam que o número de casos contra mulheres, sobretudo mulheres negras, é três vezes maior que os registos em que as vítimas são homens. Outro grupo particularmente vulnerável é o LGBTQIAP+¹.

Alguns exemplos de assédio sexual²:

- insinuações, explícitas ou veladas, de carácter sexual
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido
- conversas indesejáveis sobre sexo
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual
- contato físico não desejado
- convites impertinentes
- solicitação de favores sexuais etc.

⚠ ⚠ ⚠ ATENÇÃO:

O assédio sexual **NUNCA** pode ser atribuído à conduta da vítima, de seu comportamento ou de sua vestimenta, mas decorre da **conduta e do comportamento do agressor**, e se caracteriza mesmo que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

¹ Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (CGU, 2023).

² Cf. Guia prático por um ambiente de trabalho + positivo: prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações (TST; CSJT, 2024).



Na esfera penal, o assédio sexual é tipificado como crime quando existe relação hierárquica entre o agente e a vítima. A conduta está prevista no art. 216-A do Código Penal, incluído pela Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispõe:

Constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Além disso, o Código Penal prevê o crime de importunação sexual, disciplinado no artigo 215-A, que não exige relação de hierarquia. O dispositivo estabelece:

Praticar contra alguém, e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

!!! IMPORTANTE: a responsabilização por condutas de assédio no ambiente de trabalho pode ocorrer simultaneamente em diferentes esferas:

- Trabalhista, quando se apuram violações às normas que regem as relações de trabalho, com possibilidade de reparação de danos e aplicação de sanções administrativas; e
- Penal, quando os atos configuram crimes tipificados na legislação brasileira.

O que não é assédio sexual?

Elogios genéricos e respeitosos

- Ex.: “Você fez um ótimo trabalho hoje” ou “Parabéns pela apresentação”.

Obs.: Se os elogios forem insistentes, com conotação sexual ou direcionados à aparência física de forma frequente, podem evoluir para conduta inadequada ou assédio.

Relações consensuais entre colegas sem hierarquia

- Caracterizam-se quando há reciprocidade clara e nenhuma relação de poder envolvida.
- **Obs.:** Mesmo consensuais, essas relações devem ser tratadas com responsabilidade para evitar conflito de interesses.



Comportamentos mal interpretados, sem intenção sexual

- Ex.: Um aperto de mão, contato visual, ou uma conversa próxima por necessidade do ambiente, sem conotação sexual.
- **Obs.:** O contexto e a repetição são importantes – comportamentos aparentemente neutros podem se tornar assédio se forem indesejados e reiterados.

Convites únicos e respeitosos para socialização fora do expediente

- Ex.: “Gostaria de tomar um café depois do expediente?”.
- **Obs.:** Se o convite for recusado, esse posicionamento deve ser respeitado, sem insistência.

2. DISCRIMINAÇÃO

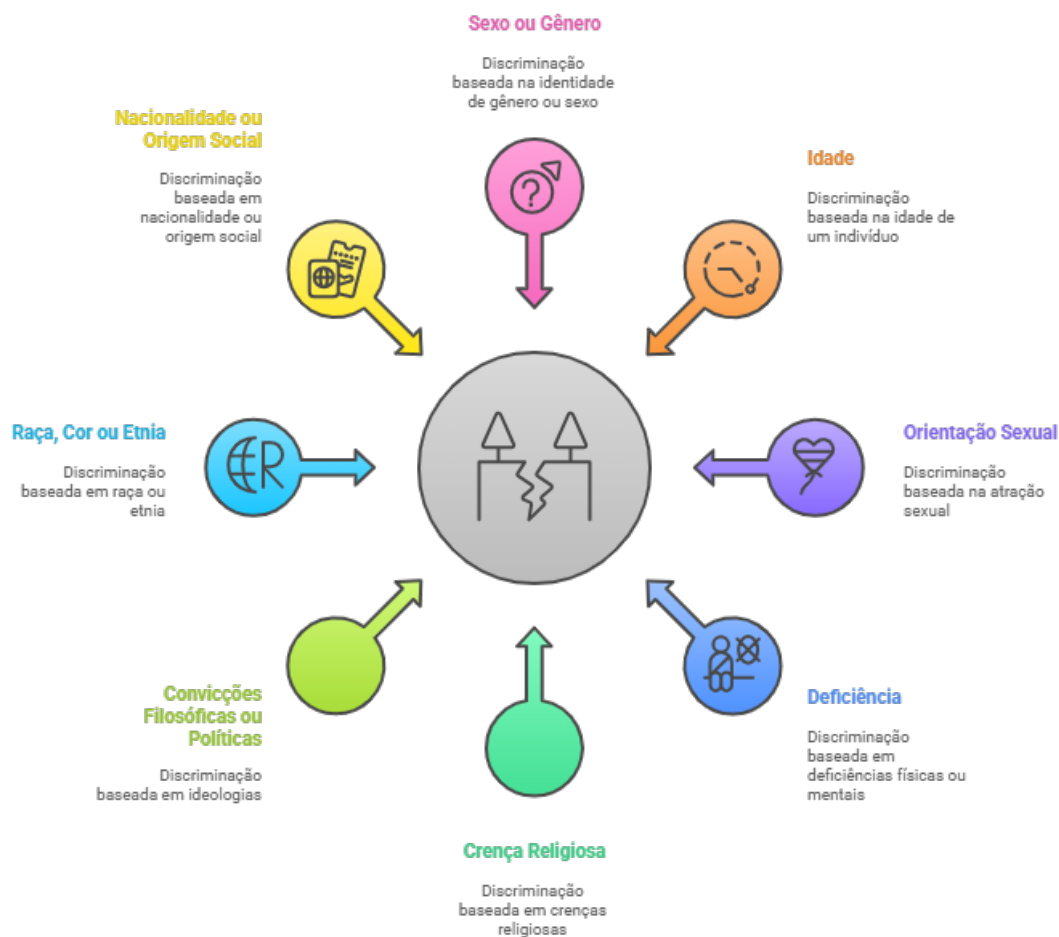
O que é discriminação?

Discriminação é quando uma pessoa ou grupo são **tratados de forma desigual** por causa de alguma característica pessoal. Cabe ressaltar que o assédio e a discriminação estão amplamente relacionados. A Convenção n. 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho reconhece essa estreita relação do assédio e da discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAP+, entre outros grupos, historicamente discriminados, e determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulneráveis e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho (arts. 1º e 6º – MPT, 2021, p. 45)³.

³ Cf. Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (CGU, 2023).



Figura 1 – Formas de Discriminação



Mapa with Nankin

Fonte: Elaboração própria, com auxílio da IA generativa Napkin.



Por que é um problema no ambiente de trabalho?

A discriminação no ambiente de trabalho compromete o respeito, a produtividade e o bem-estar das pessoas. Ela pode impedir que profissionais tenham acesso igualitário a oportunidades, gerando injustiças, desmotivação e clima organizacional tóxico.

Além de ferir os direitos individuais, a discriminação enfraquece a cultura institucional e pode resultar em responsabilização legal da organização.

Exemplos de discriminação no trabalho:

- Ignorar ou interromper repetidamente falas de uma mulher em reuniões, enquanto homens são ouvidos com atenção.
- Excluir uma pessoa com deficiência de treinamentos ou eventos, assumindo que ela não conseguirá participar.
- Fazer piadas ou comentários depreciativos sobre a orientação sexual, religião ou aparência de um colega.
- Não considerar pessoas negras ou trans para cargos de liderança, ainda que tenham qualificação compatível.
- Preterir profissional por motivo de idade em processo seletivo para cargo ou função.

O que não é discriminação?

1. Escolha baseada em critérios técnicos ou de desempenho

Ex.: Selecionar um candidato para uma função com base em qualificação e resultados obtidos.

2. Feedbacks construtivos e objetivos

Ex.: Orientar um servidor quanto à melhoria de sua comunicação ou cumprimento de prazos, de forma respeitosa e fundamentada.



3. Exigência de competências específicas para determinada função

Ex.: Requerer fluência em outro idioma para um cargo que exija contato com estrangeiros, desde que o critério seja compatível com as atribuições.

4. Reorganização de equipes por critérios operacionais

Ex.: Remanejar profissionais para equilibrar a carga de trabalho entre áreas, sem motivação pessoal ou excludente.

5. Negativa de benefício com base em regras claras e impessoais

Ex.: Indeferir um pedido de teletrabalho ou licença capacitação por não atender aos requisitos previstos na política institucional.

6. Discussão de ideias ou posicionamentos em ambiente profissional

Ex.: Discordar sobre uma opinião política, religiosa ou mesmo sobre futebol expressa por um colega, desde que de forma respeitosa e sem hostilidade.

3. SINTOMAS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O assédio e a discriminação no ambiente de trabalho são formas de violência que podem gerar consequências profundas e duradouras para a vítima, afetando sua vida profissional e pessoal.

3.1 Sentimentos e comportamentos da vítima

Os sentimentos de quem é assediado/discriminado são complexos e, muitas vezes, difíceis de expressar, e em alguns casos, necessitam de apoio profissional para serem identificados. Podemos destacar alguns:

- **Medo e insegurança:** Sentir-se constantemente ameaçado, ansioso e inseguro em relação às suas habilidades e ao seu desempenho no trabalho.
- **Baixa autoconfiança:** A constante desvalorização e críticas injustas podem destruir a autoconfiança da vítima, fazendo com que ela se sinta incapaz e desmotivada.



- **Culpa e vergonha:** É comum que a vítima se sinta culpada pelo que está acontecendo, não conseguindo lidar com a situação, o que pode dificultar busca por ajuda.
- **Perda de motivação e foco:** A energia que antes era usada para o trabalho agora é direcionada para lidar com o assédio/discriminação, resultando em queda de produtividade, falta de concentração e perda de interesse pelas tarefas.
- **Sentimento de impotência:** A vítima pode sentir que não tem controle sobre a situação e que nada que ela faça será capaz de mudar o comportamento do agressor.

3.2 Consequências físicas e psicológicas

A vítima de assédio/discriminação pode desenvolver uma série de problemas de saúde física e mental. Entre os mais comuns estão:

- **Estresse e ansiedade:** A constante pressão e o medo de ir ao trabalho podem levar a altos níveis de estresse, resultando em **insônia, dores de cabeça, problemas digestivos** e, em casos mais graves, **crises de ansiedade e pânico**.
- **Depressão:** O sentimento de impotência, humilhação e isolamento pode desencadear quadros depressivos, com perda de interesse em atividades que antes eram prazerosas, tristeza profunda e desesperança.
- **Isolamento social:** A vítima pode começar a se afastar de amigos e familiares, evitando contato social por vergonha ou medo de ser julgada.

4. PREVENÇÃO

Prevenção é compromisso institucional

Prevenir o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho exige um esforço coletivo e medidas concretas, como:



- Reconhecer e corrigir desigualdades: na ESMPU conta-se com o apoio da Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação ([CPEAD](#)).
- Valorizar a diversidade, incluindo previsão de vagas específicas nos editais e processos seletivos para grupos minorizados; e promover a disseminação da [Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na ESMPU](#).
- Criar espaços seguros para discussão: grupos de afinidade para que as pessoas se sintam à vontade para discutir suas experiências e desafios, além de receber apoio e orientação, como as Rodas de Conversa.
- Conscientizar sobre vieses inconscientes: realizar treinamentos e palestras para ajudar os funcionários a identificarem e combaterem seus próprios preconceitos e estereótipos, garantindo um ambiente de trabalho mais justo e igualitário, preferencialmente de forma periódica durante a Semana Pedagógica.
- Conhecer o [Código de Ética Institucional](#).
- Promover o respeito nas relações de trabalho.
- Monitorar índice de absenteísmo – na ESMPU temos o OE8 – e promover o bem-estar integral dos membros, servidores e colaboradores da ESMPU, medido pelo índice de absenteísmo por problemas de saúde.
- Servir de exemplo com comportamentos adequados e não se omitir diante de situações de assédio ou discriminação.

5. DENÚNCIAS

Qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio ou de discriminação nas relações socioprofissionais e no ambiente da ESMPU pode encaminhar a notícia desses atos e informar a ocorrência do ato aos canais encarregados para dar andamento e/ou requerer providências.

A Portaria ESMPU n. 82/2024 traz em seu art. 6º, inciso II, § 1º, o conteúdo mínimo da notícia, a saber: I - identificação da(s) vítima(s); II - identificação do(a)s agressor(es)(as), ou justificativa da impossibilidade de fazê-lo; III - informações sobre a conduta que pode configurar assédio ou discriminação, contendo o máximo de informações possíveis, em especial, lugar, data e conteúdo de ocorrências, relatando a direcionalidade (agressão dirigida a pessoa



ou a grupo determinado), no caso de assédio moral; IV - indicação do pedido de providências pela CPEAD; V - indicação de testemunhas, quando possível.

Os canais disponíveis atualmente são:

- Plataforma SEI: é possível abrir um novo processo do tipo “Pessoal – Relato de Condutas Inadequadas”, criar um despacho com o relato e **credenciar** os integrantes da CPEAD para que estes tenham acesso ao processo. Por ser do tipo sigiloso, esse processo não é movimentado e não aparece na área da unidade, ficando visível apenas às pessoas credenciadas.
- E-mail: a CPEAD disponibiliza o e-mail cpead@escola.mpu.mp.br, que é uma caixa com acesso exclusivo aos integrantes da Comissão. As mensagens não são compartilhadas ou encaminhadas para e-mails pessoais, de forma a manter o sigilo.
- Denúncia à Ouvidoria: utilizando o formulário eletrônico disponível em <https://escola.mpu.mp.br/transparencia/ouvidoria>.
- Pessoalmente à CPEAD: os integrantes têm mandatos de 2 anos, e as designações são realizadas via portaria da ESMPU. Para saber quem faz parte da Comissão, basta acessar o portal da Escola em <https://escola.mpu.mp.br/a-escola/institucional/ecossistema-de-integridade/normativos>.

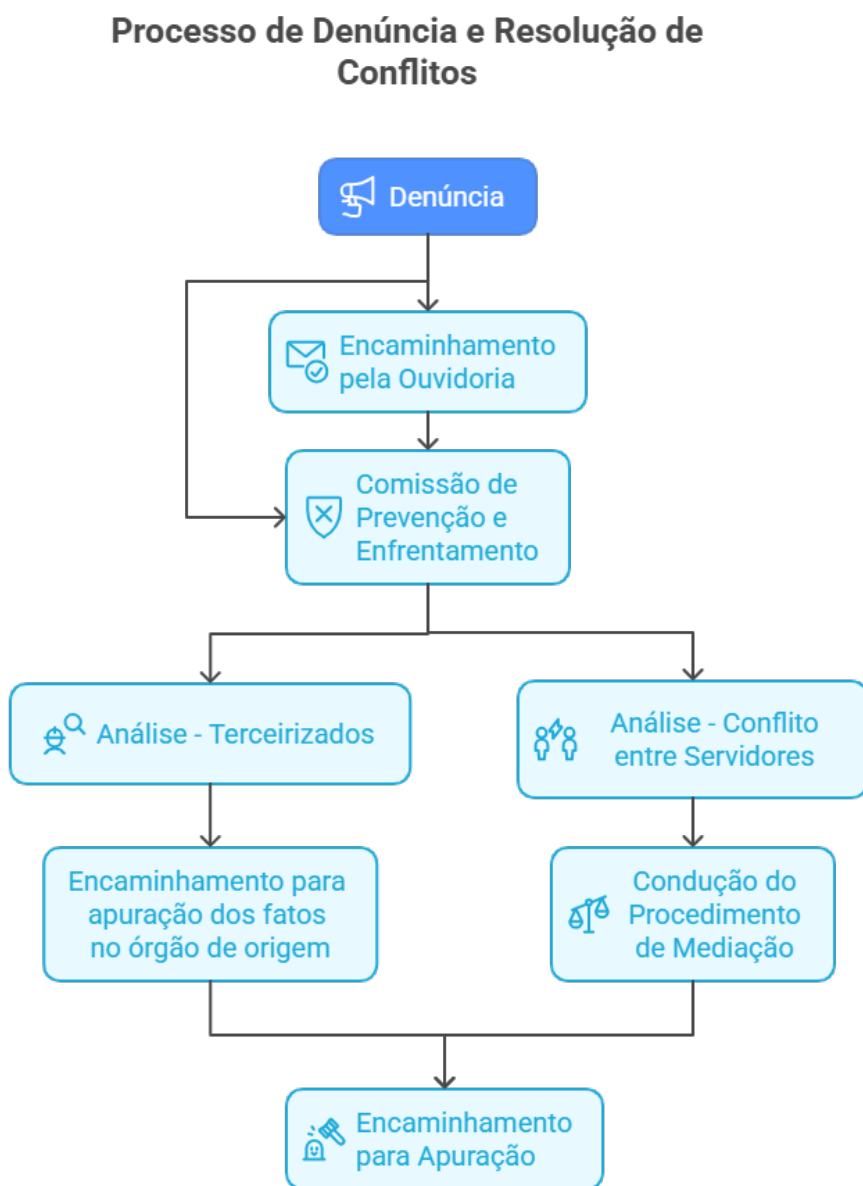
Figura 2 – Canais do SEI e da CPEAD



Fonte: Elaboração própria.



Figura 3 – Fluxo do processo de denúncias (Ouvidoria e CPEAD)



Made with Napkin

Fonte: Elaboração própria, com auxílio da IA generativa Napkin.



A luta contra o assédio e a discriminação e a promoção de um ambiente mais seguro e inclusivo são uma responsabilidade de todos.

NÃO SE CALE!



6. NORMAS E INSTRUMENTOS JURÍDICOS RELACIONADOS À TEMÁTICA

- Constituição Federal: arts. 1º, incisos III e IV; art. 5º, inciso X; e art. 6º – princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como do direito à saúde, ao trabalho e à honra.
- Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992 – o assédio e a discriminação podem configurar violação à lei.
- Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001: dispõe sobre o crime de assédio sexual.
- Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022: dispõe que as empresas que possuam Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as medidas necessárias com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.
- Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023: institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015: institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).
- Convenção n. 190 e Recomendação n. 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT): trazem ações para o enfrentamento da violência e do assédio no trabalho; Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência; e Convenção n. 111 da OIT sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.
- Políticas Nacionais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público Federal, previstas respectivamente pelas Portarias PGT n. 583, de 22 de maio de 2017, e PGR/MPF n. 1.004, de 31 de outubro de 2018.



7. CAPACITAÇÃO - LINKS

Ajude a quebrar o ciclo do assédio e da discriminação!

No acervo educacional da [Plataforma Aprender](#), a ESMPU disponibiliza diversas capacitações sobre a temática, incluindo videoaulas de cursos de aperfeiçoamento, atividades de extensão como seminários, webinários e palestras, além de materiais de apoio.

Conheça e acompanhe a página da CPEAD no Portal da ESMPU:

[CPEAD/ESMPU](#)



REFERÊNCIAS

CGU – CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás** – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: CGU, 2023.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional – presencial e virtual. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2020. E-book. p. 142. ISBN 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555590913/>. Acesso em: 26 jun. 2025.

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT**: ações para o enfrentamento da Violência e Assédio no mundo do trabalho. Vitória: PRT17, 2021. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/CONVENCAO-190-e-Recomendacao-206-da-OIT.pdf. Acesso em: set. 2025.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CSJT – CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Guia prático por um ambiente de trabalho + positivo**: prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações. Brasília: TST: CSJT, 2024.

***Conteúdo:** este documento foi elaborado com auxílio das ferramentas de inteligência artificial generativa ChatGPT, Copilot e Napkin, e revisado pelos integrantes da CPEAD, garantindo conformidade com as diretrizes institucionais.*

