



Cartilha  
sobre  
**ASSÉDIO**  
no Serviço Público

---



**SINDIRECEITA**  
Analistas-Tributários



**SINDIRECEITA**  
Analistas-Tributários

**Sindicato Nacional dos  
Analistas-Tributários  
da Receita Federal do Brasil**

---

# **Cartilha sobre Assédio no Serviço Público**

---

1<sup>a</sup> Edição  
Brasília/DF  
2025



**SINDIRECEITA**  
Analistas-Tributários

## Sindicato Nacional dos Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil

---

**Autora:** Alessandra Damian Cavalcanti. advogada, Gerente Jurídica Nacional do Sindireceita, mestre em Direito Constitucional pelo IDP, especialista em Direito Constitucional pelo IDP, bacharel em Direito pelo Uniceub/DF, autora do livro Negociação Coletiva no Serviço Público como corolário do direito de sindicalização e do direito de greve, publicado pela Editora LTr.

---



**SINDIRECEITA**  
Analistas-Tributários

**Diretoria Executiva Nacional (DEN)**  
**Composição da DEN (triênio 2023/2025)**

**THALES FREITAS ALVES**

Presidente

**ANTONIO GERALDO DE OLIVEIRA SEIXAS**

Vice-Presidente

**IEDA MARIA DE MIRANDA**

Secretário Geral

**RICARDO JOSE CASTRO RAMOS JUNIOR**

Diretor de Finanças e Administração

**RONALD MACHADO CAMPBELL**

Diretor Adjunto de Finanças e Administração

**SERGIO RICARDO MOREIRA DE CASTRO**

Diretor de Assuntos Parlamentares

**ALEXANDRE MEDEIROS XAVIER**

Diretor de Assuntos Jurídicos

**LUIS MAURO RIBEIRO DO VALLE DAMIANI**

Diretor Adjunto de Assuntos Jurídicos

**ALEXANDRE MAGNO CRUZ PEREIRA**

Diretor de Defesa Profissional

**FABIANO GONCALVES REBELO**

Diretor de Estudos Técnicos

**MARILUCE VILELA FONTOURA**

Diretor de Assuntos Aduaneiros

**MOISES BOAVENTURA HOYOS**

Diretor de Comunicação

**PERICLES GOMES LUZ**

Diretor de Tecnologia da Informação

**MARLENE DE FATIMA CAMBRAIA**

Diretor de Aposentados e Pensionistas

**ODAIR AMBROSIO**

Diretor de Formação Sindical e Relações Intersindicais

**AFRANIO DE AZEVEDO ANDRADE**

Primeiro Suplente

**NELI GEHLING**

Terceiro Suplente

**BRENO DE SOUZA ROCHA**

Quarto Suplente

Tel: 61 3962-2300·61 3962-2301

SHCGN, 702/703 - Bloco E - Loja 27 - Asa Norte

CEP: 70720-650 - Brasília/DF

Sindicato Nacional dos Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil  
Sindireceita

## Assédio Moral no Trabalho

- Humilhação;
- Constrangimento;
- Atos hostis que atingem a dignidade, offendem, prejudicam as pessoas que são alvos das hostilizações;
- O assédio pode ser vertical descendente, quando quem assedia é superior hierárquico (abuso de poder hierárquico);
- O assédio pode ser vertical ascendente, quando a vítima do assédio é superior hierárquico do assediador; e
- O assédio moral pode ser horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho que se encontram na mesma posição hierárquica nos quadros do órgão público.



De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT em uma pesquisa global realizada com 75 mil pessoas em 121 países, a violência e assédio moral no trabalho **afetam uma em cada cinco pessoas.**

O estudo "Experiências de violência e assédio no trabalho: Primeira pesquisa mundial"<sup>1</sup> fornece uma visão da extensão do problema e de suas diferentes formas. Também analisa os fatores que podem impedir as pessoas de falar sobre suas experiências, incluindo vergonha, culpa ou falta de confiança nas instituições, ou porque tais comportamentos inaceitáveis são vistos como 'normais'."



## AS MULHERES SÃO MAIS ASSEDIADAS DO QUE HOMENS!

Convenção OIT nº 190, está sendo ratificada pelo Congresso Nacional, situação atual: pronta da pauta na comissão de relações exteriores e de defesa nacional.

<sup>1</sup> Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Genebra: OIT, 2022. Pesquisa feita pela OIT, Lloyd's Register foundation e Gallup. <https://brasil.un.org/pt-br/210241-oit-viol%C3%A1ncia-e-ass%C3%A9dio-no-trabalho-afetam-uma-em-cada-cinco-pessoas>

## Dimensão Objetiva e Subjetivo do Assédio Moral

**Dimensão Subjetiva:** ofensa à dignidade do indivíduo que sofre o assédio, prejuízos à saúde, vida social, profissional, familiar e afetiva, comprometimento da saúde física e psíquica, depressão, ansiedade.



**Dimensão Objetiva:** deterioração do ambiente de trabalho, queda de produtividade e da qualidade do trabalho, aumento dos afastamentos por doenças, aposentadorias por incapacidade para o trabalho, exposição negativa do órgão público.



## Assédio Sexual

O assédio sexual é uma violência relacionada à sexualidade, pode ocorrer pela exigência de favores sexuais das vítimas por meio de abuso de poder, pode ocorrer pela criação de um ambiente hostil e degradante por meio de palavras, conversas, gestos e insinuações impertinentes, todos de conotação sexual.

Há quem entenda que o assédio sexual no ambiente de trabalho é uma espécie de assédio moral, também pode se dar de forma vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

Quando praticada por superior hierárquico, além de ilícito civil e administrativo, é considerado crime pelo Código Penal Brasileiro:

*"Art. 216 -A. 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.*

*Pena – detenção, de 1 a 2 anos."*



## Exemplos de condutas que podem configurar Assédio Sexual

Em março de 2023, a Controladoria-Geral da União (CGU) editou o **Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**, documento que, traz conceitos e exemplos de atos, gestos, atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou sexual ou, ainda, de discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal, traz também entendimentos construídos em esforços prévios de trazer o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal e traz orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas.

### Exemplos de condutas capazes de configurar assédio sexual:



*Clique na imagem para acessar a cartilha*

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo; • Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

## Exemplos de condutas que podem configurar Assédio Sexual



*Clique na imagem para acessar a cartilha*

- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantage para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;



## Prevenção e Combate ao Assédio

A melhor forma de prevenção é a **informação**, treinamentos e programas de reciclagem para orientar os servidores e servidoras sobre o que é o assédio e suas consequências danosas, tanto para as servidoras e servidores que sofrem o assédio, como para o Órgão Público.

### **SENSIBILIZAÇÃO PARA A IMPORTÂNCIA DO TEMA E CONSCIENTIZAÇÃO DAS EQUIPES DE TRABALHO**

### **MELHORA DA CAPACIDADE AS INSTITUIÇÕES PARA COMBATER O ASSÉDIO**

Mudança de cultura: Nancy Fraser

- problema sexista da desvalorização cultural da mulher na sociedade (padrões de comportamentos socialmente construídos);
- remédios afirmativos atuam para corrigir os problemas sociais sem mudar o sistema (sem combater a causa); e
- transformação social (reestruturação do sistema de reprodução social).

### **REPRESENTAÇÃO. PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA INTERAÇÃO SOCIAL.**

**O Órgão Público deve apurar as denúncias e punir quem assedia**

Outra forma de combater o assédio é **apurar e aplicar as penalidades** cabíveis aos assediadores, é não ser conivente ou omisso em relação às denúncias, que devem ser devidamente apuradas e quando comprovadas deve a administração pública aplicar as sanções disciplinares a quem cometeu o assédio moral/sexual.

### **O ORGÃO TAMBÉM PODE OFERECER APOIO PSICOLÓGICO PARA VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL/SEXUAL.**

## O Parecer Vinculante da AGU - Assédio Sexual



O Parecer Vinculante nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU prescreve o tratamento disciplinar a ser conferido às condutas impróprias de natureza sexual passíveis de serem tipificadas como infrações graves, enquadradas nos ilícitos disciplinares para os quais prevê a aplicação de penalidade de **DEMISSÃO**.

Existem casos de natureza sexual que não chegam a violar a dignidade sexual de alguém, mas ocasionam inconveniência e algum grau de constrangimento aos agentes públicos atingidos pelo comportamento inadequado. As condutas sexuais impróprias, ainda que baixo ou médio grau de reprovabilidade social, devem, obrigatoriamente, ser objeto de atenção, tanto por parte da gestão dos órgãos e entidades públicos, como de suas respectivas esferas correcionais e as penalidades de **advertência** e **suspensão** devem ser aplicadas.

## Como o sindicato pode ajudar?

O Sindireceita, por meio da Diretoria de Assuntos Jurídicos, fornece assistência jurídica nas questões relativas ao cargo, ou seja, decorrentes do trabalho.

Essa assistência dar-se-á por meio das ações coletivas e também das ações individuais. As demandas individuais devem ser solicitadas pelo formulário de solicitação de Assistência Jurídica Individual- AJI .

No caso do assédio moral ou assédio sexual contra filiadas do sindicato a orientação é procurar a Diretoria de Assuntos Jurídicos. A DAJ conta com uma equipe capacitada para fornecer todo o auxílio jurídico necessário.



**E-MAIL:** [juridico@sindireceita.org.br](mailto:juridico@sindireceita.org.br)

**AGENDAMENTO DE ATENDIMENTO PRESENCIAL OU VIRTUAL COM ADVOGADO DA DAJ**, pode ser solicitado pelo telefone (61) 3962.2300 ou pelo e-mail [juridico@sindireceita.org.br](mailto:juridico@sindireceita.org.br), o atendimento funciona de segunda a sexta-feira, das 10h às 16h.

Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual no serviço público são condutas que atentam contra os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da moralidade, da imparcialidade, da eficiência e da legalidade.

Ademais, o assédio moral atinge a saúde da servidora vítima dessa violência, o direito à saúde e ao ambiente de trabalho equilibrado são direitos sociais fundamentais.

Tal prática é incompatível com a Administração Pública moderna, preocupada com a eficiência, com a Governança e com as boas práticas de gestão.

## **CONTATO COM A DAJ**

(61)3962-2300

[juridico@sindireceita.org.br](mailto:juridico@sindireceita.org.br)



**SINDIRECEITA**  
Analistas-Tributários