



# GUIA QUALIVIDA

Escola de Serviço Público do Espírito Santo



## Prevenção ao Assédio e a Toda Forma de Violência no Ambiente de Trabalho

*Assédio moral / Assédio sexual / Discriminação*

Material educativo dirigido a **servidores públicos, estagiários, terceirizados e demais colaboradores** que atuam na Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP).

Material educativo,  
Programa Qualivida / ESESP  
Vitória, Espírito Santo



GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO  
Secretaria de Gestão  
e Recursos Humanos





## Sumário

1. Apresentação.....	3
2. Toda forma de violência no trabalho .....	4
3. O que é assédio moral? .....	5
4. O que é assédio sexual? .....	8
5. Discriminação e outras violências .....	9
6. Fofoca, intrigas e disseminação de boatos .....	10
7. Casos reais para refletir.....	12
8. Sinais de alerta .....	14
9. Consequências legais e administrativas .....	15
10. Como denunciar .....	17
11. Como prevenir .....	18
12. O exemplo dos principais órgãos .....	19
13. Mensagem final .....	21
Perguntas frequentes (FAQ) .....	21
Referências legais e normativas .....	23



## 1. Apresentação

O trabalho ocupa boa parte da nossa vida. É no ambiente profissional que convivemos, aprendemos, colaboramos e construímos resultados para a sociedade. Por isso, garantir que esse espaço seja **saudável, respeitoso e livre de qualquer forma de violência** é um compromisso de todos, e um dever da Administração Pública.

Este **Guia Qualivida**, elaborado no âmbito do Programa Qualivida da ESESP, tem caráter **educativo e institucional**. Seu propósito é **informar, conscientizar e prevenir**, e combater toda forma de violência no trabalho: o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e demais condutas que ferem a dignidade das pessoas.

O guia dialoga com as principais referências nacionais sobre o tema, como o Guia Lilás (CGU), as campanhas do TST e do CSJT e as resoluções do CNJ, e com a legislação do Espírito Santo, em especial a Lei Complementar nº 1.080/2024.

### Por que um ambiente de trabalho saudável importa?

Um ambiente respeitoso protege a saúde física e mental das pessoas, fortalece a confiança entre as equipes e melhora a qualidade dos serviços prestados ao cidadão. Quando há violência, medo ou humilhação, todos perdem: a vítima adoece, a equipe se desestrutura e a instituição vê cair sua produtividade e sua reputação.

## Você sabia?



A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 190, reconhece o direito de toda pessoa a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Cuidar do clima organizacional é uma responsabilidade reconhecida internacionalmente.

### O papel dos servidores e dos gestores

A cultura de respeito se constrói no dia a dia, com pequenas atitudes. Cada pessoa tem um papel:

- **Servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores:** tratar colegas com cortesia, respeitar limites e diferenças, evitar fofocas e acolher quem chega.
- **Gestores e lideranças:** dar o exemplo, agir com transparência, distribuir tarefas com justiça, ouvir as equipes e nunca ignorar sinais de violência.
- **A instituição:** oferecer canais de denúncia seguros, capacitar as pessoas e promover ações de prevenção, como as do Programa Qualivida.

### Frase de conscientização

*“Respeitar o outro não custa nada e vale tudo. Um bom ambiente de trabalho começa em cada um de nós.”*

## 2. Toda forma de violência no trabalho

Violência no trabalho não é só agressão física. Boa parte das violências mais comuns no serviço público é invisível: acontece por palavras, gestos, exclusões e atitudes repetidas que adoecem as pessoas. Reconhecê-las é o primeiro passo para combatê-las.



Tipo de violência	O que é, em poucas palavras
<b>Assédio moral</b>	Condutas abusivas e repetidas que humilham, isolam ou desestabilizam a pessoa.
<b>Assédio sexual</b>	Condutas de natureza sexual não desejadas, com ou sem chantagem.
<b>Discriminação</b>	Tratamento desigual por raça, gênero, idade, religião, deficiência, origem ou orientação sexual.
<b>Assédio organizacional</b>	Práticas da própria gestão (metas impossíveis, pressão abusiva) que adoecem coletivamente.
<b>Violência de gênero</b>	Agressões e hostilidades dirigidas a alguém por seu gênero, atingindo sobretudo mulheres.

## Todas se conectam

Essas violências costumam andar juntas: uma fofoca pode carregar racismo; uma “brincadeira” pode esconder LGBTfobia; uma cobrança pode mascarar perseguição. Por isso, este guia trata o tema de forma ampla, combater uma forma de violência é proteger todas as pessoas.

### 3. O que é assédio moral?

Assédio moral é toda **conduta abusiva e repetitiva**, por palavras, gestos, atitudes ou comportamentos, que humilha, constrange, inferioriza ou desestabiliza emocionalmente uma pessoa no ambiente de trabalho, atingindo sua dignidade e sua saúde.

## Três características costumam estar presentes



- **Repetição:** as condutas se repetem ao longo do tempo (não é um episódio isolado).
- **Intencionalidade ou efeito:** o comportamento causa sofrimento, mesmo quando “disfarçado de brincadeira”.

**Degradação:** o ambiente se torna hostil, humilhante ou constrangedor para a vítima.

### A lei do Espírito Santo: Lei Complementar nº 1.080/2024

A **Lei Complementar nº 1.080, de 3 de maio de 2024**, sancionada pelo então governador **Renato Casagrande**, incluiu o assédio **moral e sexual** no rol de condutas proibidas aos servidores públicos do Estado.

A lei alterou o Regime Jurídico dos Servidores do Espírito Santo (LC 46/1994) e o Código de Ética e Disciplina dos Militares Estaduais (LC 962/2020), prevendo punições que vão da advertência até a demissão do serviço público.

### O que mudou com a LC 1.080/2024

- Reconhecimento expresso do assédio moral e sexual como condutas vedadas ao servidor.
- Previsão de responsabilização e sanções disciplinares específicas.
- **Canal dedicado:** Ouvidoria do Estado ([ouvidoria.es.gov.br](http://ouvidoria.es.gov.br)) e telefone 0800 022 1117.
- Investigação a cargo da Corregedoria-Geral do Estado, com acolhimento das vítimas pela área de saúde e qualidade de vida no trabalho.

### Exemplos práticos de assédio moral

- **Fofocas e boatos:** espalhar mentiras ou “segredos” sobre um colega para prejudicar sua imagem.



- **Intolerância religiosa:** zombar da fé de alguém ou pressioná-la por causa de suas crenças.
- **Etarismo:** tratar alguém como incapaz por ser “muito velho” ou “muito novo”.
- **Rumores e insinuações:** comentários maliciosos de corredor que minam a reputação de alguém.
- **Humilhação disfarçada de “brincadeira”:** apelidos pejorativos e piadas constrangedoras repetidas.

### Tipos de assédio moral

Tipo	Quem pratica	Exemplo
<b>Vertical descendente</b>	De superior para subordinado	Chefe que humilha, ameaça ou sobrecarrega um servidor de forma abusiva.
<b>Vertical ascendente</b>	De subordinados para o superior	Grupo que boicota ou ridiculariza a chefia de forma coordenada.
<b>Horizontal</b>	Entre colegas do mesmo nível	Colegas que isolam, espalham boatos ou hostilizam um membro da equipe.
<b>Institucional</b>	Pela própria estrutura	Metas impossíveis e regras usadas para constranger pessoas.

### Consequências do assédio moral

Para a vítima	Para a equipe	Para a organização
<b>Ansiedade, estresse e depressão</b>	Clima de medo e desconfiança	Queda de produtividade
<b>Insônia e doenças físicas</b>	Mais conflitos e fofocas	Aumento de faltas e licenças
<b>Queda de autoestima</b>	Perda de cooperação	Danos à imagem institucional
<b>Afastamento do trabalho</b>	Alta rotatividade	Custos e processos judiciais

## 4. O que é assédio sexual?

Assédio sexual é toda **conduta de natureza sexual não desejada**, por palavras, gestos, contatos físicos, mensagens ou imagens, que constrange a pessoa, ofende sua dignidade e interfere no seu trabalho. O que o define é a **ausência de consentimento**: não importa a intenção de quem pratica, e sim que a conduta é indesejada por quem a recebe.

### O que diz a lei

**Crime de assédio sexual (Código Penal, art. 216-A):** constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao cargo, emprego ou função.

**Importunação sexual (Código Penal, art. 215-A):** praticar contra alguém, sem a sua anuência, ato libidinoso para satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Aplica-se mesmo sem hierarquia.

No ES, a **Lei Complementar nº 1.080/2024** também trata o assédio sexual como conduta proibida, sujeita a sanção que pode chegar à demissão.

### As duas formas mais comuns

Forma	Como acontece
<b>Por chantagem (“isto por aquilo”)</b>	Alguém em posição de poder condiciona um benefício, promoção, escala, avaliação, a favores sexuais, ou ameaça prejudicar quem recusa.
<b>Por intimidação (ambiental)</b>	Condutas de natureza sexual (cantadas, piadas, toques, imagens) criam um ambiente hostil e constrangedor, mesmo sem promessa ou ameaça direta.

### Exemplos práticos de assédio sexual

- Cantadas e investidas insistentes, mesmo após a pessoa demonstrar que não tem interesse.



- Comentários sobre o corpo, a aparência ou a vida sexual de alguém.
- Contato físico não consentido: toques, abraços forçados, “esbarrões” propositais.
- Envio de mensagens, fotos, vídeos ou “memes” de conteúdo sexual.
- Convites insistentes para encontros, com tom de cobrança ou ameaça velada.
- **Chantagem:** prometer vantagens em troca de favores sexuais, ou ameaçar prejudicar quem recusa.

## Pontos importantes

- **O consentimento é a chave:** aceitar uma vez não obriga a aceitar sempre, e silêncio não é consentimento.
- Homens e mulheres podem ser vítimas, embora as mulheres ainda sejam as mais atingidas.

**A responsabilidade é sempre de quem assedia, nunca de quem sofre, qualquer que seja sua roupa, comportamento ou cargo.**

## Frase de conscientização

*“Não é não. E o silêncio também pode ser um não. Respeitar limites é respeitar pessoas.”*

## 5. Discriminação e outras violências

Discriminação é todo **tratamento desigual e injusto** baseado em características pessoais. No trabalho, ela aparece em exclusões, “piadas”,



apelidos e comentários que diminuem alguém por aquilo que a pessoa é. Muitas dessas condutas, além de assédio, são **crime**.

Forma	Como aparece no trabalho
<b>Racismo / injúria racial</b>	Comentários sobre cor, cabelo ou traços; “piadas” raciais; exclusão de pessoas negras (Leis 7.716/1989 e 14.532/2023).
<b>LGBTfobia</b>	Hostilizar, ridicularizar ou excluir alguém por sua orientação sexual ou identidade de gênero (equiparada a crime racial pelo STF).
<b>Intolerância religiosa</b>	Zombar da fé, impedir práticas ou pressionar alguém por causa de sua religião.
<b>Etarismo (idadismo)</b>	Tratar como incapaz quem é mais velho, ou desqualificar quem é mais jovem.
<b>Capacitismo</b>	Diminuir, superproteger ou excluir pessoas com deficiência.
<b>Violência de gênero</b>	Falas como “tá de TPM?”, interrupções constantes e descrédito dirigidos a mulheres.

## Atenção

“Brincadeira” que humilha não é brincadeira: é violência. Comentários racistas, homofóbicos ou de intolerância religiosa podem gerar punição disciplinar e responsabilização criminal, independentemente da “intenção de ofender”.

## Frase de conscientização

*“A diferença não é problema a ser tolerado: é riqueza a ser respeitada. Diversidade fortalece o serviço público.”*

## 6. Fofoca, intrigas e disseminação de boatos

A fofoca costuma ser tratada como “inofensiva”, mas no trabalho pode ser destrutiva. Conversas de corredor, comentários no pátio, nos banheiros ou nos



arredores da instituição podem virar **intrigas, boatos e perseguição** que adoecem pessoas e desorganizam equipes inteiras.

### O que caracteriza a fofoca no ambiente profissional

- Falar sobre a vida de um colega na ausência dele, com tom de julgamento.
- Repassar informações não confirmadas como se fossem verdade.
- Criar ou alimentar histórias para prejudicar a imagem de alguém.
- Fazer comentários maliciosos sobre desempenho, aparência ou vida pessoal.

## Fofoca x informação legítima

Tratar de um problema de trabalho com a pessoa certa, de forma respeitosa, é **comunicação**. Falar mal de alguém pelas costas, espalhar boatos e alimentar intrigas é **fofoca**, e pode machucar.

### Impactos da fofoca e dos boatos

Dimensão afetada	Impacto
<b>Saúde emocional</b>	Ansiedade, insegurança, sensação de perseguição e adoecimento mental.
<b>Produtividade</b>	Tempo perdido com conflitos, queda de foco e de qualidade do trabalho.
<b>Clima organizacional</b>	Ambiente tenso, “panelinhas” e perda de espírito de equipe.
<b>Confiança</b>	Quebra de vínculos, medo de se expor e silêncio diante de problemas.

### Quando a fofoca se torna assédio moral

A fofoca cruza a linha do assédio moral quando se torna **repetitiva, dirigida a uma pessoa e capaz de humilhar, isolar ou prejudicar** essa pessoa.



Boatos sistemáticos que destroem a reputação de um colega deixam de ser “conversa” e passam a ser violência psicológica.

## Atenção

Conversas de pátio, de banheiro e dos arredores com comentários maldosos, intrigas e discriminação **não são inofensivas**. Antes de repassar um comentário, pergunte-se: isso é verdade? É necessário? É gentil?

## 7. Casos reais para refletir

Os casos a seguir são **fictícios**, os nomes e situações são ilustrativos, mas inspirados em situações reais que acontecem no serviço público. Servem para ajudar a reconhecer a violência no dia a dia. Pergunte-se sempre: “é ou não é assédio?”.

### Caso 1, A reunião que virou humilhação

*Toda semana, o coordenador Ricardo escolhe a analista Patrícia para criticar diante de toda a equipe: “você não serve para nada”, “qualquer um faria melhor”. Ele dá prazos impossíveis e some quando ela pede ajuda. Em poucos meses, Patrícia começa a ter crises de ansiedade e passa a faltar*

**Que violência é?** Assédio moral vertical descendente, humilhação pública repetida, cobranças abusivas e desqualificação constante.

**O que deveria acontecer?** Patrícia pode registrar os fatos e procurar a Ouvidoria e o Qualivida. A conduta de Ricardo deve ser apurada pela Corregedoria, com sanção conforme a gravidade.

### Caso 2, Os boatos do pátio



*Renata foi transferida para a equipe e logo virou alvo de comentários no pátio e no banheiro: diziam que ela “só chegou ali por apadrinhamento” e inventavam histórias sobre sua vida pessoal. Ninguém a convida para o café; ela almoça sempre sozinha. Os boatos se repetem há meses.*

**Que violência é?** Assédio moral horizontal somado a difamação e isolamento intencional, a fofoca deixou de ser “conversa” e virou perseguição.

**O que deveria acontecer?** Quem ouve o boato pode se recusar a repassá-lo e acolher a colega. Renata pode denunciar; o grupo que dissemina os boatos pode ser responsabilizado.

### Caso 3, A “efetivação” com segundas intenções

*O chefe Marcelo passa a mandar mensagens de teor sexual para a estagiária Juliana fora do horário e insinua que pode “facilitar a efetivação dela” se ela aceitar sair com ele. Quando Juliana recusa, ele começa a rejeitar todos os seus trabalhos sem motivo.*

**Que violência é?** Assédio sexual por chantagem, e também retaliação. É infração disciplinar grave e crime (Código Penal, art. 216-A).

**O que deveria acontecer?** Juliana deve guardar as mensagens (provas) e procurar a Ouvidoria/Qualivida. A retaliação agrava a conduta e também é apurada.

### Caso 4, As “brincadeiras” que ninguém aguenta

*Diego comenta diariamente o corpo da colega Aline, manda figurinhas de conteúdo sexual no grupo do setor e dá “esbarrões” propositalmente. Quando ela reclama, ele responde que é “só brincadeira” e que ela “precisa relaxar”.*

**Que violência é?** Assédio sexual por intimidação (ambiental), cria um ambiente hostil, mesmo sem promessa ou ameaça direta.

**O que deveria acontecer?** O fato de não haver hierarquia não afasta a responsabilidade: a conduta pode configurar importunação sexual (art. 215-A) e infração disciplinar.

### Caso 5, A fé que vira piada

*Sr. João é de uma religião de matriz africana. Sempre que ele menciona uma festa religiosa, alguns colegas fazem “piadas”, imitam rituais e dizem que ele “deveria ter vergonha”. Ele passou a esconder suas crenças e a evitar conversas.*

**Que violência é?** Intolerância religiosa e discriminação, uma forma de violência que fere a dignidade e a liberdade de crença.



**O que deveria acontecer?** A conduta deve ser interrompida e apurada. Discriminação religiosa pode gerar sanção disciplinar e responsabilização criminal.

## Caso 6, “Isso é coisa de outra geração”

*Marcos, servidor negro com mais de 25 anos de casa, ouve com frequência comentários sobre seu cabelo e “piadas” que misturam raça e idade: dizem que ele “já era” e que “não entende de tecnologia”. Ele é deixado de fora de projetos novos.*

**Que violência é?** Racismo somado a etarismo, discriminação que também configura assédio moral e pode constituir injúria racial.

**O que deveria acontecer?** A instituição deve coibir as condutas, incluir Marcos nas decisões e apurar responsabilidades. Colegas podem se posicionar contra as “piadas”.

## Em todos os casos, lembre-se

- A responsabilidade é sempre de quem pratica a violência, nunca de quem a sofre.
- Quem presencia pode (e deve) ajudar: acolher, não repassar boatos e orientar a busca pelos canais.

Registrar fatos, datas e provas fortalece qualquer denúncia.

## 8. Sinais de alerta

Reconhecer o assédio é o primeiro passo para combatê-lo. Fique atento a comportamentos que se repetem e que ferem a dignidade ou os limites de alguém.

### Sinais de assédio moral e discriminação

Sinal de alerta	Como costuma aparecer
<b>Humilhações públicas</b>	Repreender, ridicularizar ou expor a pessoa na frente dos colegas.
<b>Isolamento intencional</b>	Excluir alguém de reuniões, conversas, decisões ou do convívio.
<b>Difamação</b>	Espalhar boatos, mentiras ou expor a intimidade da pessoa.



<b>Comentários ofensivos</b>	Apelidos pejorativos e “piadas” sobre raça, idade, religião, gênero ou deficiência.
<b>Perseguição profissional</b>	Vigiar em excesso, criticar tudo e procurar motivos para punir.
<b>Cobranças abusivas</b>	Exigir o impossível ou mudar regras o tempo todo para constranger.

### Sinais de assédio sexual

Sinal de alerta	Como costuma aparecer
<b>Investidas indesejadas</b>	Cantadas e convites insistentes após demonstrar desinteresse.
<b>Comentários de cunho sexual</b>	Falas sobre o corpo, a aparência ou a vida íntima de alguém.
<b>Contato físico não consentido</b>	Toques, abraços forçados ou aproximações propositais.
<b>Conteúdo sexual</b>	Envio de mensagens, fotos ou vídeos de teor sexual.
<b>Chantagem ou ameaça</b>	Condicionar vantagens a favores sexuais, ou ameaçar quem recusa.

## Fique atento

Um episódio isolado nem sempre é assédio moral, o que o caracteriza é a repetição e o efeito de humilhar ou isolar. Já no assédio sexual, mesmo uma única conduta indesejada pode configurar a violência. Na dúvida, observe o contexto, a recusa da pessoa e o impacto sobre ela.

## 9. Consequências legais e administrativas

O assédio e a discriminação podem gerar responsabilização nas esferas administrativa, civil e penal. No serviço público, somam-se à violação dos princípios que regem a Administração.



## A Constituição Federal e os princípios da Administração Pública

A Constituição de 1988 fixa, no art. 1º, a **dignidade da pessoa humana** como fundamento da República, e o art. 37 determina que a Administração obedeça aos princípios da **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** (“LIMPE”).

## O assédio fere os princípios da Administração

- **Moralidade:** a conduta abusiva contraria a ética e a boa-fé exigidas do servidor.
- **Impessoalidade:** perseguir ou favorecer pessoas viola a isonomia.

**Eficiência:** um ambiente hostil compromete a qualidade do serviço ao cidadão.

## Responsabilização em três esferas

Esfera	O que pode ocorrer
<b>Administrativa</b>	Apuração em sindicância ou processo administrativo disciplinar (PAD) e sanções do Estatuto (LC 46/1994, alterada pela LC 1.080/2024).
<b>Civil</b>	Dever de reparar o dano moral causado à vítima (Código Civil, arts. 186 e 927).
<b>Penal</b>	Assédio sexual (art. 216-A) e importunação sexual (art. 215-A) são crimes; injúria racial e LGBTfobia também; o assédio moral pode configurar injúria, difamação, calúnia ou constrangimento ilegal.

## Sanções disciplinares aos servidores públicos

- **Advertência**, para condutas de menor gravidade.
- **Suspensão**, em casos mais graves ou de reincidência.
- **Demissão / exoneração**, nas situações mais sérias, observada a legislação vigente.

## Importante



A ESESP, como Escola de Governo do Espírito Santo, segue essa legislação. As sanções são aplicadas com **respeito ao devido processo legal, à ampla defesa e ao contraditório**. Nenhuma punição é aplicada sem apuração justa dos fatos.

## 10. Como denunciar

Denunciar é um ato de coragem e de cuidado. O Estado do Espírito Santo oferece canais oficiais, seguros e sigilosos para registrar situações de assédio e discriminação.

### Canais institucionais de denúncia

#### Onde registrar a denúncia

- **Ouvidoria-Geral do Estado:** [ouvidoria.es.gov.br](http://ouvidoria.es.gov.br), de forma identificada, sigilosa ou anônima, também presencialmente
- **Telefone:** 0800 022 1117.
- **Qualivida / ESESP:** procure o Programa Qualivida para acolhimento e orientação sobre os caminhos da denúncia.

### Sigilo e proteção contra retaliações

As denúncias são analisadas com sigilo e encaminhadas para apuração pela Corregedoria-Geral do Estado, com acolhimento e proteção ao denunciante. Quem denuncia de boa-fé não pode sofrer represálias: retaliar a vítima ou a testemunha é, por si só, conduta grave e passível de responsabilização.

#### Antes de denunciar, ajuda muito

- Anotar datas, horários, locais e o que aconteceu em cada situação.
- Guardar mensagens, e-mails, fotos, áudios ou outros registros, quando houver.
- Identificar possíveis testemunhas.



E lembre-se: não se isole, não se culpe e procure apoio. A irregularidade da conduta nunca depende do comportamento de quem a sofre.

## O papel da Ouvidoria, da Corregedoria e do Qualivida

Órgão / Programa	Papel
Ouvidoria-Geral do Estado / SECONT	Recebe a denúncia, garante o sigilo e a encaminha para apuração.
Corregedoria-Geral do Estado / SECONT	Investiga os fatos por meio dos procedimentos correccionais cabíveis.
Qualivida / ESESP	Acolhe, orienta e apoia as pessoas, além de promover ações de prevenção.

## II. Como prevenir

A melhor forma de combater a violência é evitar que ela aconteça. A prevenção é tarefa coletiva e se constrói com atitudes simples, todos os dias.

### Boas práticas de convivência

- Trate todas as pessoas com cortesia, independentemente de cargo ou função.
- Respeite o espaço, o corpo, a fé e os limites do outro, no contato, na fala e nas mensagens.
- Não participe de fofocas, intrigas ou “piadas” que diminuam alguém.
- Acolha quem chega e ajude a integrar novos colegas, estagiários e terceirizados.

### Comunicação respeitosa e liderança ética

Critique ideias e processos, nunca a pessoa. Gestores devem distribuir tarefas com justiça, reconhecer o bom trabalho, corrigir em particular e nunca usar o



cargo para humilhar ou obter vantagem pessoal. Líderes que dão o exemplo constroem equipes mais seguras.

### **Cultura de acolhimento e respeito às diferenças**

Respeitar as diferenças de religião, idade, gênero, raça, origem, deficiência e modo de ser é a base de um serviço público que representa toda a sociedade. A diversidade, quando acolhida, fortalece as equipes.

### **Atitudes que previnem a violência**

- Pensar antes de repassar um comentário sobre alguém.
- Respeitar um “não” na primeira vez, sem insistir.
- Interromper, com respeito, “piadas” racistas, homofóbicas ou de intolerância religiosa.
- Apoiar colegas que decidem denunciar.
- Participar das ações de capacitação e cuidado do Programa Qualivida.

## **12. O exemplo dos principais órgãos**

O enfrentamento ao assédio e à violência no trabalho é hoje uma política pública consolidada no Brasil, nas três esferas de poder. A ESESP se inspira nessas referências federais e estaduais.

### **No Governo Federal**

- **CGU, Guia Lilás:** principal referência do Executivo Federal, orienta a prevenção e o tratamento do assédio moral e sexual e da discriminação, com foco também em gênero e raça.



- **Lei nº 14.540/2023:** institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual em toda a Administração Pública, federal, estadual e municipal.

### No Poder Judiciário e na Justiça do Trabalho

- **CNJ, Resolução nº 351/2020:** institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, aplicável inclusive a estagiários, terceirizados e colaboradores. A Semana de Prevenção ocorre na primeira semana de maio.
- **TST e CSJT:** campanhas como “Pare e Repare, Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo” e “É assédio!”, além de guias práticos. O Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral é 2 de maio.

### No Espírito Santo

- **Lei Complementar nº 1.080/2024:** inclui o assédio moral e sexual entre as condutas proibidas aos servidores estaduais, com sanções até a demissão.
- **Secont / Corregedoria-Geral do Estado:** lançou, em 2025, a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Administração Pública Estadual e mantém os canais oficiais de denúncia.

## Gancho de campanha

O Programa Qualivida pode somar-se a essas datas nacionais, como a **Semana de Prevenção (primeira semana de maio)** e o **Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral (2 de maio)**, promovendo rodas de conversa, palestras e ações educativas na ESESP.



## 13. Mensagem final

O respeito é uma **responsabilidade de todos**. Não importa o cargo, o vínculo ou a função: servidores, estagiários, terceirizados e colaboradores constroem, juntos, o ambiente em que trabalham. Cada gesto de cuidado conta.

Ambientes de trabalho saudáveis e livres de violência promovem **bem-estar, inovação, produtividade e excelência** no serviço público. Onde há respeito, as pessoas adoecem menos, colaboram mais e entregam melhores resultados para a sociedade capixaba.

### O compromisso do Programa Qualivida

Este **Guia Qualivida** é **educativo** e convida cada pessoa a fazer parte da solução: cuidar de si, cuidar do outro e combater toda forma de violência no nosso ambiente de trabalho.

### Para levar com você

*“Um ambiente de trabalho respeitoso não nasce pronto: ele é construído por cada um de nós, todos os dias. Respeito não é favor, é a base de tudo.”*

## Perguntas frequentes (FAQ)

### Uma única discussão é assédio moral?

Em geral, não. O assédio moral se caracteriza pela repetição de condutas abusivas. Um desentendimento isolado deve ser resolvido com diálogo para não virar conflito permanente.

### Para haver assédio sexual, precisa ter contato físico?



Não. Inclui cantadas insistentes, comentários de cunho sexual, envio de conteúdo sexual e chantagem. O contato físico não consentido é uma das formas, não a única.

### **E se não houver hierarquia entre as pessoas?**

O crime de assédio sexual do art. 216-A pressupõe hierarquia, mas condutas sexuais indesejadas entre colegas também são proibidas: podem configurar importunação sexual (art. 215-A) e infração disciplinar.

### **“Brincadeira” pode ser violência?**

Sim. Apelidos e “piadas” sobre raça, religião, idade, gênero ou deficiência humilham e podem configurar discriminação e assédio, independentemente da “intenção”.

### **Cobrança de resultados é assédio?**

Não. Cobrar tarefas e prazos faz parte do trabalho. Vira assédio quando é abusiva, humilhante, impossível ou usada para constranger uma pessoa específica.

### **Tenho medo de denunciar e sofrer retaliação. O que fazer?**

A denúncia de boa-fé é protegida por sigilo, e a retaliação é proibida e punível. Registre de forma sigilosa ou anônima pela Ouvidoria-Geral do Estado e busque acolhimento no Qualivida/ESESP.

### **Sou estagiário ou terceirizado. Este guia vale para mim?**

Sim. A cultura de respeito e os canais se aplicam a todas as pessoas que atuam na ESESP, qualquer que seja o vínculo.

### **Presenciei um colega sendo assediado. Devo fazer algo?**



Sim. Acolha a pessoa, evite repassar boatos e, se possível, sirva de testemunha. Comunicar a situação aos canais oficiais protege toda a equipe.

## Referências legais e normativas

As principais normas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação no serviço público são:

- **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, art. 1º, III (dignidade da pessoa humana) e art. 37 (princípios da Administração Pública).
- **Lei Complementar Estadual nº 1.080/2024 (ES)**, inclui o assédio moral e sexual no rol de condutas proibidas aos servidores e prevê sanções; de 3 de maio de 2024.
- **Lei Complementar Estadual nº 46/1994 (ES)**, Estatuto dos Servidores do Espírito Santo, alterado pela LC 1.080/2024.
- **Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940)**, art. 216-A (assédio sexual), art. 215-A (importunação sexual) e tipos como injúria, difamação, calúnia e constrangimento ilegal.
- **Leis nº 7.716/1989 e nº 14.532/2023**, racismo e injúria racial.
- **Código Civil (Lei nº 10.406/2002)**, arts. 186 e 927 (responsabilidade civil e reparação do dano moral).
- **Lei nº 14.540/2023**, Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual na Administração Pública.



- **Resoluções CNJ nº 351/2020 e nº 450/2022**, Política e Semana de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Judiciário.
- **Guia Lilás (CGU)**, orientações para prevenção e tratamento do assédio e da discriminação no Governo Federal.
- **Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 da OIT**, eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.
- **Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Administração Pública Estadual**, Corregedoria-Geral do Estado / Secont (ES), 2025.

## Observação

Este material tem finalidade educativa e de conscientização. Não substitui a consulta à legislação vigente nem a orientação dos órgãos oficiais (Ouvidoria-Geral do Estado, Corregedoria-Geral do Estado e Qualivida/ESESP), que devem ser procurados em caso de dúvidas ou denúncias.



*Cuidar das pessoas  
é cuidar do serviço  
público.*

---

## Guia Qualivida

Escola de Serviço Público do Espírito Santo (ESESP)



GOVERNO DO ESTADO  
DO ESPÍRITO SANTO  
Secretaria de Gestão  
e Recursos Humanos

