



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



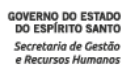


GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria de Gestão
e Recursos Humanos



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.

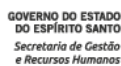
Este **Guia Qualivida**, elaborado no âmbito do Programa Qualivida da ESESP, tem caráter **educativo e institucional**. Seu propósito é **informar, conscientizar e prevenir**, e combater toda forma de violência no trabalho: o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e demais condutas que ferem 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
Assédio moral	Condutas abusivas e repetidas que humilham, isolam ou desestabilizam a pessoa.
Assédio sexual	Condutas de natureza sexual não desejadas, com ou sem chantagem.
Discriminação	Tratamento desigual por raça, gênero, idade, religião, deficiência, origem ou orientação sexual.
Assédio organizacional	Práticas da própria gestão (metas impossíveis, pressão abusiva) que adoecem coletivamente.
Violência de gênero	Agressões e hostilidades dirigidas a alguém por seu gênero, atingindo sobretudo mulheres.

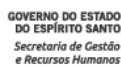
Todas se conectam

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

Consequências do assédio moral

Para a vítima	Para a equipe	Para a organização
Ansiedade, estresse e depressão	Clima de medo e desconfiança	Queda de produtividade
Insônia e doenças físicas	Mais conflitos e fofocas	Aumento de faltas e licenças
Queda de autoestima	Perda de cooperação	Danos à imagem institucional
Afastamento do trabalho	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.

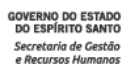
No ES, a **Lei Complementar nº 1.080/2024** também trata o assédio sexual como conduta proibida, sujeita a sanção que pode chegar à demissão.

As duas formas mais comuns

Forma	Como acontece
Por chantagem (“isto por aquilo”)	Alguém em posição de poder condiciona um benefício, promoção, escala, avaliação, a favores sexuais, ou ameaça prejudicar quem recusa.
Por intimidação (ambiental)	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
Racismo / injúria racial	Comentários sobre cor, cabelo ou traços; “piadas” raciais; exclusão de pessoas negras (Leis 7.716/1989 e 14.532/2023).
LGBTfobia	Hostilizar, ridicularizar ou excluir alguém por sua orientação sexual ou identidade de gênero (equiparada a crime racial pelo STF).
Intolerância religiosa	Zombar da fé, impedir práticas ou pressionar alguém por causa de sua religião.
Etarismo (idadismo)	Tratar como incapaz quem é mais velho, ou desqualificar quem é mais jovem.
Capacitismo	Diminuir, superproteger ou excluir pessoas com deficiência.
Violência de gênero	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

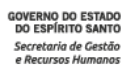
Tratar de um problema de trabalho com a pessoa certa, de forma respeitosa, é **comunicação**. Falar mal de alguém pelas costas, espalhar boatos e alimentar intrigas é **fofoca**, e pode machucar.

Impactos da fofoca e dos boatos

Dimensão afetada	Impacto
Saúde emocional	Ansiedade, insegurança, sensação de perseguição e adoecimento mental.
Produtividade	Tempo perdido com conflitos, queda de foco e de qualidade do trabalho.
Clima organizacional	Ambiente tenso, “panelinhas” e perda de espírito de equipe.
Confiança	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?”.

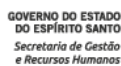
Caso 1, A reunião que virou humilhação

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
Humilhações públicas	Repreender, ridicularizar ou expor a pessoa na frente dos colegas.
Isolamento intencional	Excluir alguém de reuniões, conversas, decisões ou do convívio.
Difamação	Espalhar boatos, mentiras ou expor a intimidade da pessoa.



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

Sinais de assédio sexual

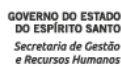
Sinal de alerta	Como costuma aparecer
Investidas indesejadas	Cantadas e convites insistentes após demonstrar desinteresse.
Comentários de cunho sexual	Falas sobre o corpo, a aparência ou a vida íntima de alguém.
Contato físico não consentido	Toques, abraços forçados ou aproximações propositalis.
Conteúdo sexual	Envio de mensagens, fotos ou vídeos de teor sexual.
Chantagem ou ameaça	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.

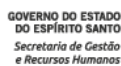
Responsabilização em três esferas

Esfera	O que pode ocorrer
Administrativa	Apuração em sindicância ou processo administrativo disciplinar (PAD) e sanções do Estatuto (LC 46/1994, alterada pela LC 1.080/2024).
Civil	Dever de reparar o dano moral causado à vítima (Código Civil, arts. 186 e 927).
Penal	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, 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.

11. Como prevenir

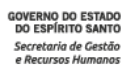
A melhor forma de combater a violência é evitar que ela aconteça. A prevenção é tarefa coletiva e se constrói com atitudes simples, todos os dias.

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

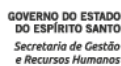
- Pensar antes de repassar um comentário sobre alguém.
- Respeitar um “não” na primeira vez, sem insistir.
- Interromper, com respeito, “piadas” racistas, homofóbicas ou de intolerância religiosa.
- Apoiar colegas que decidem denunciar.
- Participar das ações de capacitação e cuidado do Programa Qualivida.

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

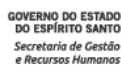
- **CNJ, Resolução nº 351/2020:** institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, aplicável inclusive a estagiários, terceirizados e colaboradores. A Semana de Prevenção ocorre na primeira semana de maio.
- **TST e CSJT:** campanhas como “Pare e Repare, Por um Ambiente 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

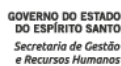
“Um ambiente de trabalho respeitoso não nasce pronto: ele é construído por cada um de nós, todos os dias. Respeito não é favor, é a base de tudo.”

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.

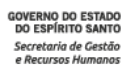
Tenho medo de denunciar e sofrer retaliação. O que fazer?

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.



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



- **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

