

PROGRAMA DE **INTEGRIDADE**

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

POLÍTICA SOBRE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DE ASSÉDIO



POLÍTICA SOBRE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DE ASSÉDIO



Institucional

Iuri Carlyle do Amaral Almeida Madruga
Procurador-geral do Estado

Luciana Merçon Vieira
Corregedora-geral

Tatiana Claudia Santos Aquino Madruga
Presidente do Comitê de Ética

Eva Pires Dutra
Secretária-Geral do Comitê de Ética

Kamila Dela Fuente Freire Bustamante
Membro do Comitê de Ética

Francisco Augusto Teixeira de Carvalho
Membro Suplente do Comitê de Ética

Marcelo do Amaral Chequer
Membro Suplente do Comitê de Ética

Francine Kampff Pimentel
Assessora do Comitê de Ética

Jucilene de Fátima Cristo Faria Fuzari
Presidente da Comissão de Equidade de Gênero

Patrícia Cristine Viana David
Membro da Comissão de Equidade de Gênero

Roberta Ponzo Nogueira
Membro da Comissão de Equidade de Gênero

Roberta Beatriz Teodoro Rosa
Membro da Comissão de Equidade de Gênero



Sumário

1. Objetivo	5
2. Assédio moral	5
3. Assédio sexual	7
4. Orientações para formular a denúncia	8
5. Fluxo da Denúncia de Assédio Moral e Sexual na PGE	8
6. Acolhimento pela Comissão de Equidade	10



1. Objetivo

O assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação constituem violação de direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, em especial para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+.

Por essas razões, o presente guia tem por objetivo conscientizar as partes interessadas internas e externas, no âmbito da PGE/ES, sobre assédio, em todas as suas formas, bem como traçar diretrizes sobre como proceder em caso de identificação da ocorrência desse tipo de conduta.

2. Assédio moral

A Lei Complementar estadual nº 46/96, que institui Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado do Espírito Santo, de qualquer dos seus Poderes, traz proibição expressa da prática de assédio moral pelo servidor estadual, com a seguinte redação:

Art. 221 - Ao servidor público é proibido:

XXVII - praticar assédio moral, por meio de atos ou de expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica; (Dispositivo incluído pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende o assédio moral como sendo o “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”¹.



Sob essa ótica, o assédio moral é toda atitude ou conduta que, de algum modo, possa violar a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. É caracterizado, portanto, como qualquer forma de violência que se refere à conduta abusiva, com o objetivo de perseguir, ofender, ridicularizar, inferiorizar, desqualificar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente a vítima.

É importante destacar que o assédio moral pode ser configurar tanto pela **comunicação não-verbal** quanto pela **comunicação verbal**².

Nesse contexto, o assédio moral pode ocorrer durante a jornada de trabalho ou fora dela, em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho ou mesmo em ambiente virtual (*cyberbullying*).

Para a configuração de assédio moral, como infração disciplinar do servidor público estadual, ele deve ser **vertical descendente**, ou seja, ocorrer entre pessoas de nível hierárquico diferentes, como na relação gestor e subordinado, quando o agressor é hierarquicamente superior ao assediado.

¹Convenção n. 190, que visa eliminar a violência e o assédio no ambiente de trabalho define “violência e assédio”.

²Cláudio Armando Couce de Menezes. Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre: HS, 2002, nº 228, p. 16.



A par dessas premissas, no âmbito da Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo o assédio moral poderia ocorrer, exemplificativamente, nas seguintes situações:

- De procuradores do Estado para com servidores públicos;
- De procuradores do Estado para com residentes;
- De procuradores do Estado para com terceirizados;
- De procuradores-chefes de setoriais para com procuradores de base;
- De procuradores do Estado ocupantes de cargos em comissão de alta direção para com procuradores do Estado;
- De servidores ocupantes de cargo de chefia para com residentes, estagiários, terceirizados e demais servidores.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **podem configurar assédio moral**:

- Impedir, dolosamente, o colaborador, independente do grupo ao qual pertença, de realizar adequadamente o seu trabalho, seja por meio do não repasse de informações necessárias à realização de suas tarefas ou pelo repasse informações que induzam ao erro;
- Criticar o trabalho, modo de agir, modo de vida ou qualquer outra situação de modo exagerado, em especial na frente de outras pessoas;
- Sobrecarregar um colaborador de forma proposital com quantidade de tarefas bem superiores se comparado a seus colegas na mesma função;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, que não fazem parte das atribuições;
- Controlar o tempo de utilização de banheiro;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Fazer piadas desrespeitosas, especialmente, em frente a outros colegas;
- Espalhar boatos ou fofocas, procurando desmerecer ou constranger alguém perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre determinada pessoa;
- Isolar propositamente determinada pessoa de confraternizações e outras atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes.

Cabe destacar, ainda, que conflitos fazem parte das interações humanas, inclusive no ambiente de trabalho. Por essa razão, **nem toda situação de atrito ou discordância se configura como assédio moral**, especialmente, quando pontual, moderada e inerente à própria gestão pública.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **não configuram assédio moral**:

- Conflitos de ideias, opiniões e interesses;
- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas, no interesse da Administração e dentro das funções inerentes ao colaborador;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias;
- Feedbacks e críticas construtivas;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;
- Más condições de trabalho da instituição.



É importante lembrar, ainda, que a Procuradoria-Geral do Estado do Espírito Santo possui como valores a **equidade de gênero e a promoção da diversidade e inclusão**, de modo que coíbe expressamente qualquer tipo de assédio moral contra mulheres.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **podem configurar assédio moral contra mulheres**:

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento, sem qualquer justificativa aparente;
- Deixar de promover ou designar colaboradoras para funções de confiança e/ou cargos em comissão, exclusivamente, pelo fato de ser mulher;
- Proferir piadas de cunho sexista, especialmente, na frente de outros colegas;
- Emitir críticas desmedidas e desarrazoadas sobre colaboradoras que engravidarem.

As situações acima citadas também valem para outros grupos minoritários, tais como pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+.

3. Assédio sexual

Assédio sexual é crime e não deve ser tolerado!

Para o Código Penal Brasileiro é considerado assédio sexual o ato de “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”.

A Lei Complementar estadual nº 46/96, que institui Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Estado do Espírito Santo, de qualquer dos seus Poderes, traz proibição expressa da prática de assédio sexual pelo servidor estadual, com a seguinte redação:

Art. 221 - Ao servidor público é proibido:

XXVIII - assediar outrem, com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço. (Dispositivo incluído pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)



Na prática, o assédio sexual consiste em constranger colegas de trabalho por meio de galanteios, cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual de forma explícita ou sutil. Cabe destacar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizando-se, especialmente, pelo não consentimento da pessoa assediada, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade a conduta pareça natural e inofensiva.

Para a sua tipificação não é necessária a repetição ou sistematização de condutas, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações



sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

É importante lembrar, ainda, de que o assédio sexual pode ser configurado de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres com mulheres.

O assédio sexual pode ser **vertical**, ou seja, quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual (art. 216-A do Código Penal).

O assédio sexual pode ser **horizontal**, ocorrendo quando não há distinção hierárquica entre assediador e assediado, a exemplo de condutas entre colegas de trabalho em mesma posição ou cargo, podendo ser caracterizado como crime de importunação sexual previsto no art. 215-A do Código Penal.

Dentre outros exemplos, estas são algumas situações que **podem configurar assédio sexual**:

- Fazer insinuações sexuais constrangedoras que vão muito além de um simples elogio;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Chantagem sexual para permanência ou promoção no ambiente de trabalho;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Algumas condutas, ainda que consideradas como flertes **podem não ser considerados como assédio**, tais como:

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos.

4. Orientações para formular a denúncia

No ato de formulação da denúncia, é importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração³.

5. Fluxo da Denúncia de Assédio Moral e Sexual na PGE

I. Canais de denúncia:

Caso você entenda ter sido vítima de assédio não deixe de realizar a denúncia por meio dos seguintes canais de comunicação:

³CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. GUIA LILÁS Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf>



- Através do **sistema e-OUV** disponível no link www.ouvidoria.es.gov.br.
- Ou pelo **Protocolo-Geral**.

II. Encaminhamento da Denúncia:

Protocolada a denúncia de assédio moral ou sexual, esta deve ser enviada à **Corregedoria-Geral**.

III. Informações Necessárias para a Denúncia:

A denúncia deve conter as seguintes informações:

- **Descrição da(s) conduta(s)**, identificando o(a) autor(a) e a vítima.
- Indicação se as condutas envolvem **Procuradores do Estado do Espírito Santo** ou **Servidores**.
- Apresentação de eventuais **elementos de prova** ou indicação de onde podem ser encontrados.

IV. Requisitos Insuficientes:

Se a denúncia não contiver todos os requisitos mencionados no passo anterior, mas o(a) denunciante tenha se identificado, a **Corregedoria-Geral** solicitará a complementação da denúncia

V. Denúncia Anônima:

Quando o(a) denunciante não se identificar, a **Corregedoria-Geral** pode:

- Avaliar a plausibilidade da denúncia.
- Caso haja indícios suficientes de infração, poderá instaurar procedimento preliminar de apuração de ofício.
- Se não houver indícios suficientes, poderá determinar o **arquivamento** da denúncia.

VI. Audiência Prévia e Diligências:

A **Corregedoria-Geral** pode avaliar a viabilidade de:

- Realizar uma **audiência prévia** com a presença isolada do(a) autor(a) e da vítima.
- Realizar outras diligências que julgar necessárias para apuração dos fatos.

VII. Decisão da Corregedoria-Geral:

Após análise, a **Corregedoria-Geral** poderá:

- **Arquivar** o processo, se a denúncia for manifestamente improcedente.
- **Instaurar o Procedimento de Apuração** se houver elementos suficientes.

VIII. Denúncias Envolvendo a ESPGE:

Se a denúncia envolver atividades da **Escola Superior da Procuradoria-Geral (ESPG)**:

- A denúncia deve ser encaminhada ao(à) **Procurador(a) Chefe da Escola**.
- Este(a) Procurador(a) avaliará a viabilidade de:
 - » Realização de **audiência prévia** com a presença isolada do(a) autor(a) e da vítima.
 - » Realização de outras diligências.

Constatados indícios de que a denúncia em curso na **ESPG** envolve **infrações disciplinares** de Procuradores ou Servidores da PGE ela deverá ser encaminhada à **Corregedoria-Geral** para apuração.

A vítima também pode realizar um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou, ainda, ligar para o 180 (Central de Atendimento à Mulher).



Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

6. Acolhimento pela Comissão de Equidade

A Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo, por meio da Comissão de Equidade, institui um fluxo de atendimento e acolhimento a membros, servidores e estagiários(as) que desejem relatar situações de discriminação, assédio, violência institucional, moral, de gênero, racial ou qualquer outra forma de violação de direitos. O objetivo é oferecer acolhimento humanizado, escuta ativa e orientação segura, respeitando sempre a vontade da vítima. Etapas do Fluxo:

I. Canal de Contato Seguro

A pessoa interessada poderá acionar a Comissão de Equidade por meio do seguinte canal: equidade@pge.es.gov.br (e-mail institucional específico e sigiloso da Comissão).

II. Confirmação de Recebimento e Agendamento de Escuta

Após o primeiro contato, será enviado um e-mail de confirmação, com sugestão de datas para a escuta inicial, a ser realizada presencialmente ou por videoconferência, conforme preferência da vítima.

III. Escuta Acolhedora e Esclarecimentos

A escuta será realizada por membros da Comissão capacitados para acolhimento e escuta ativa. Neste momento:

- A vítima poderá relatar livremente os fatos;
- Será informada sobre seus direitos e possíveis caminhos institucionais e legais;
- Será assegurado o sigilo das informações.



PROGRAMA DE **INTEGRIDADE**

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO



**GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO**

Procuradoria-Geral do Estado