

CAMPANHA

Sem Assédio Moral e Sexual

NO AMBIENTE DE
TRABALHO

 **PIAUÍ**
NOSSO SONHO
NOSSO AMOR

 GOVERNO DO
PIAUÍ
AQUI TEM TRABALHO.
AQUI TEM FUTURO.



Mensagem do(as) gestorores(as)

Mensagem da SEMPI

Queremos afirmar que não há espaço para o assédio moral e sexual. Esse é um passo fundamental para honrarmos a dignidade humana no ambiente de trabalho e garantirmos um serviço público verdadeiramente justo e inclusivo. Reforçamos nosso compromisso no enfrentamento a todos os tipos de violência, é nosso dever zelar para que cada servidora e servidor possa exercer sua função com segurança e pleno respeito. A violência, especialmente aquela que afeta as mulheres, não apenas nos fragiliza e adocece, mas também sabota carreiras e prejudica a qualidade do ambiente de trabalho. Esta cartilha, resultado de um esforço coletivo, é um instrumento essencial para prevenir, transformar e eliminar essas práticas. Ela reforça nosso apelo por uma cultura de escuta e acolhimento, onde a confiança mútua e o respeito sejam os pilares que sustentam todas as nossas relações profissionais. Zenaide Lustosa – Secretária das Mulheres.

Mensagem da SEAD

Promover um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso é um compromisso essencial da nossa gestão. Esta cartilha reforça a importância de combater qualquer forma de assédio e discriminação, garantindo que cada servidor e servidora se sinta valorizado, protegido e acolhido. Ao fortalecer a cultura de respeito e de diálogo, estamos não apenas prevenindo práticas abusivas, mas também construindo relações de trabalho mais humanas e produtivas, que refletem os valores do serviço público e o cuidado com quem cuida do Piauí. Samuel Nascimento - Secretário da SEAD.

Mensagem da OGE

O enfrentamento ao assédio moral e sexual nas instituições é um compromisso essencial para garantir ambientes de trabalho mais justos, éticos e respeitosos. Para isso, é indispensável fortalecer parcerias estratégicas entre os órgãos, ampliando a articulação e a capacidade de prevenção e resposta. Nesse caminho, a disponibilidade de canais de escuta e acolhimento, aliados à responsabilização efetiva dos casos, assegura não apenas proteção às vítimas, mas também a construção de uma cultura institucional pautada pela dignidade e pelo respeito. Raimundo Dutra - Ouvidor-Geral do Estado.

Mensagem da CGE

O enfrentamento ao assédio moral e sexual é uma responsabilidade de todos nós e deve estar presente em cada instituição. O assédio não atinge apenas direitos individuais, ele fere a dignidade, abala a confiança e compromete a qualidade do que entregamos à sociedade. Por isso, é tão importante que gestores e servidores estejam atentos, criando espaços de escuta, apoio e denúncia para construir uma cultura de cuidado, justiça e humanidade no ambiente de trabalho. Maria do Amparo Esmério Silva – Controladora Geral do Estado.

Apresentação

Esta cartilha foi criada para fortalecer ações preventivas e educativas contra o assédio moral e sexual na administração pública do Piauí, protegendo a dignidade das/os servidoras. Apresenta conceitos, exemplos e orientações para identificar, prevenir e denunciar o assédio no trabalho, além de explicar os canais de acolhimento e responsabilização, como o Fala.BR.

Destinada a todas/os as/os servidoras efetivos ou não, comissionadas/os, terceirizadas/os, estagiárias/os, menores aprendizes e voluntárias/os, é fruto da parceria entre a Secretaria das Mulheres (SEMPI), Secretaria de Administração (SEAD), Ouvidoria Geral (OGE/SEGOV) e Controladoria-Geral (CGE/SEFAZ-PI), reafirmando o compromisso do Governo do Piauí com um ambiente de trabalho com equidade de gênero, raça e diversidade.

A cartilha está alinhada às normas da Constituição Federal, à Lei nº 8.112/90, ao Código Penal, à Lei nº 13.718/2018 (importunação sexual), à Lei nº 14.133/2021 (licitações) e às normas internas de integridade, ética e responsabilização.

TÁ NA LEI!

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí

No Art. 153, que lista as causas para demissão, encontramos: Inciso V: "Incontinência pública e conduta escandalosa na repartição;" Inciso VII: "Ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem.

Normas Regulamentadoras:

Já a NR-5, com redação dada pela Portaria MTE 4.219/22, passou a prever que as organizações obrigadas a constituir CIPA devem adotar uma série de medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho. Ademais, conforme determina a Portaria 1.419/24, vigente a partir de maio de 2025, o gerenciamento de riscos ocupacionais deverá abranger, expressamente, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (NR1).

O que é assédio moral?

Assédio moral é a exposição repetida e prolongada de uma pessoa a situações humilhantes ou constrangedoras no trabalho, afetando sua dignidade, saúde e ambiente laboral. Pode se manifestar por palavras, gestos ou atos que causem dano à integridade física, psíquica ou profissional do indivíduo.

No serviço público, ocorre quando um agente público, por ação ou omissão, prejudica a autoestima, carreira ou estabilidade emocional de outro, gerando um ambiente de trabalho hostil.



Classificação e tipologia do assédio moral

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Institucional:

É a prática pela qual uma organização, através de seus dirigentes, permite ou promove comportamentos abusivos contra seus colaboradores. Isso ocorre quando políticas, normas ou práticas internas geram um ambiente de trabalho opressivo, marcado pela humilhação e pela imposição autoritária, em busca de maior produtividade.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre níveis hierárquicos diferentes, entre chefes e subordinadas/os.

- **Descendente:** chefe pressiona o subordinado, usando a autoridade para impor tarefas fora do seu cargo, constrangedoras e que geram punição por algum erro.
- **Ascendente:** quando subordinados constrangem ou boicotam a/o chefe, por interesses pessoais, com ações diretas ou indiretas, como chantagens ou fofocas.

Horizontal: é a intimidação ou humilhação praticada entre as/os colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, geralmente motivada por competição, visando enfraquecer a vítima.

Misto: é a combinação do assédio moral vertical e do horizontal. ocorre quando a pessoa é assediada por chefes e colegas ao mesmo tempo. Geralmente, começa com um agressor e é

O que é importante para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos:

Reiteração:

As ações são repetidas e frequentes; um episódio isolado, embora possa configurar outra forma de violência, em regra não caracteriza assédio moral.

Intenção:

A conduta visa humilhar, desestabilizar, isolar ou enfraquecer a vítima.

Direcionalidade:

O assédio é focado em uma pessoa ou grupo específico, gerando um ambiente hostil e degradante para eles.

Dano à dignidade e integridade psíquica:

Causa prejuízos à saúde mental, autoestima e à imagem pessoal ou profissional da vítima.

Exercício de poder ou hierarquia (formal ou informal):

Pode ocorrer tanto de superiores para subordinados (mais comum), entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou até de subordinados para superiores, desde que haja a intenção de desestabilizar a vítima.

Ambiente de trabalho:

O assédio moral ocorre no contexto das relações de trabalho (presencial ou virtual), ainda que nem sempre dentro do espaço físico da instituição — podendo ocorrer também em ambientes virtuais, como grupos de mensagens de trabalho ou redes sociais relacionadas ao trabalho.

Situações de Assédio Moral

- Retirar autonomia ou contestar decisões constantemente.
- Sobrecarregar com tarefas ou retirar funções, gerando inutilidade.
- Ignorar o colaborador e falar só com os demais.
- Passar tarefas humilhantes.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Espalhar boatos ou rumores ofensivos.
- Desconsiderar problemas de saúde.
- Criticar a vida pessoal.
- Usar apelidos pejorativos.
- Aplicar punições vexatórias.
- Postar mensagens depreciativas em redes sociais.
- Evitar comunicação direta, usando e-mails, bilhetes ou terceiros.
- Isolar fisicamente o colaborador.
- Ignorar ou ironizar opiniões.
- Retirar cargos ou funções sem justificativa.
- Impor regras ou condições diferentes para o colaborador.
- Delegar tarefas impossíveis ou com prazos incompatíveis.
- Manipular informações para atrasar trabalho.
- Exercer vigilância excessiva.
- Controlar ida ao banheiro e tempo de permanência.
- Advertir arbitrariamente.
- Criar clima de desconfiança entre colegas para isolar alguém.



O que NÃO é assédio moral?

- **Exigências profissionais:** Cobrar eficiência, metas, prazos e receber feedback negativo sobre a atuação profissional não configura assédio moral. É natural que o ambiente de trabalho exija cobranças, críticas construtivas e avaliações para garantir a qualidade e o cumprimento das tarefas. Chamadas de atenções pontuais sobre atitudes com as/colegas, desempenho inadequado ou falhas não devem ser consideradas assédio.



Os deveres dos(as) servidores(as) públicos(as) estaduais estão previstos na Lei Complementar nº 13/1994, que institui o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí.

- **Aumento do volume de trabalho:** Em algumas atividades, períodos de maior demanda são comuns. O serviço extraordinário pode ser exigido, desde que respeite a legislação e seja necessário para o funcionamento da instituição. A sobrecarga de trabalho só configura assédio moral quando usada intencionalmente para prejudicar, punir ou desqualificar um colaborador.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** Ferramentas como ponto eletrônico e sistemas de registro são usadas para controlar frequência, pontualidade e jornada de trabalho. Essas ferramentas têm finalidade administrativa e, quando usadas de forma transparente e legal, não configuram assédio moral nem intimidação.

Exemplos de atos que NÃO configuram assédio moral

- Transferência ou destituição de funções por necessidade administrativa.
- Cobrança de metas, resultados e tarefas conforme o cargo e atribuições.
- Avaliações de desempenho e outras ferramentas gerenciais utilizadas de forma impessoal e profissional;
- Corte de ponto por falta injustificada.
- Críticas construtivas e avaliações de desempenho, feitas com respeito e foco profissional, não configuram assédio moral. É importante distinguir críticas técnicas de fofocas, comentários maldosos ou julgamentos pessoais e esses, sim, são comportamentos inadequados no ambiente de trabalho.
- Más condições de trabalho, quando não forem intencionais.
- Situações de risco inerentes à atividade, conforme a natureza do serviço.

Causas

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser provocado por fatores **econômicos, culturais, emocionais e estruturais**. Essas causas, muitas vezes, estão relacionadas ao modo como as relações de poder e produtividade são conduzidas no dia a dia.

Principais causas incluem:

- Abuso de poder por parte da chefia;
- Cobrança excessiva por metas, sem considerar limites humanos;
- Cultura autoritária e intolerante;
- Despreparo de lideranças para lidar com pessoas e conflitos;
- Ambiente competitivo, com disputas e rivalidades entre colegas;
- Inveja, preconceitos e outras motivações pessoais.
-

Esses fatores, isolados ou combinados, favorecem práticas abusivas e devem ser enfrentados com políticas de prevenção, diálogo e gestão humanizada.

Consequências

O assédio moral causa sérios impactos não apenas para a vítima, mas também para o ambiente de trabalho, as instituições e o Estado. Os prejuízos são físicos, emocionais, sociais, financeiros e institucionais.

Consequências para o indivíduo

O assédio compromete diretamente a saúde física e mental da vítima, gerando sintomas como:

- Dores constantes, palpitações e problemas digestivos;
- Insônia, irritabilidade e crises de choro ou desenvolvimento de problemas de saúde mental;
- Hipertensão, estresse, depressão e síndrome do pânico;
- Isolamento, conflitos familiares e abandono de vínculos sociais;
- Esgotamento físico e emocional, perda do sentido do trabalho;
- Em casos extremos, pode levar ao suicídio.
-

Para o Órgão ou Instituição

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.
-

Consequências para o Estado

O assédio moral no serviço público gera impactos financeiros e estruturais que afetam diretamente a administração pública. Entre as principais consequências, destacam-se:

Aumento dos custos com tratamentos médicos e psicológicos na rede pública de saúde;

Despesas com benefícios sociais e previdenciários, como afastamentos e aposentadorias por invalidez;

Custos com processos administrativos e judiciais, incluindo indenizações e sanções;

Queda na produtividade do serviço público, comprometendo a eficiência e a entrega de políticas públicas;

Desgaste da imagem institucional, afetando a credibilidade do Estado perante a população;

Maior investimento em programas de capacitação e reestruturação institucional, visando corrigir falhas na gestão de pessoas e prevenir novos casos.

O que é assédio sexual?

Assédio sexual é qualquer conduta sexual que cause constrangimento no trabalho, por palavras, gestos, toques ou insinuações, com ou sem relação hierárquica. Geralmente visa obter vantagem sexual sem consentimento, como cantadas, piadas, olhares ou abordagens invasivas, de forma verbal, escrita ou física.

É crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, violando a dignidade, a liberdade e o direito a um ambiente seguro. Pode atingir homens e mulheres, e é ainda mais grave quando praticado por autoridade.

Importunação sexual é o ato de praticar, sem consentimento, ação física libidinosa (toques, apalpamentos) para satisfazer desejo sexual, configurando crime no artigo 215-A do Código Penal (Lei nº 12.015/2009).

Importunação sexual é qualquer ato libidinoso praticado contra alguém sem consentimento, como toques ou gestos invasivos, que cause constrangimento e viole a intimidade da vítima. Diferente do assédio sexual, envolve contato físico direto e é crime previsto no artigo 215-A do Código Penal (Lei nº 12.015/2009).

O que não configura assédio sexual

Aproximações sutis e respeitosas que são imediatamente recusadas sem insistência ou prejuízo à relação profissional, não configuram assédio sexual segundo a lei. LEMBRE-SE (NÃO É NÃO), No entanto, mesmo nesses casos, recomenda-se evitar esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, especialmente quando há relação direta entre as pessoas envolvidas, como subordinação hierárquica ou convivência próxima. O ambiente de trabalho deve sempre prezar pelo respeito, ética e profissionalismo.



Quais as formas de assédio sexual?

Assédio vertical

Ocorre quando o(a) agente público(a), ocupando posição hierárquica superior, utiliza sua autoridade para constranger outro(a) servidor(a) ou colaborador(a), com intimidações, pressões ou ameaças, com o objetivo de obter favorecimento sexual.

Essa é a forma mais conhecida e está expressamente tipificada no Código Penal Brasileiro.

Assédio horizontal

Acontece entre colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico. Mesmo sem relação de subordinação, comportamentos como insinuações, toques ou outras ações sexuais indesejadas configuram assédio e devem ser denunciados.

Importante

De acordo com a Lei Complementar nº 13/1994, que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado do Piauí, é dever do(a) servidor(a) público(a) adotar conduta ética, respeitosa e compatível com a função pública que exerce.

Deveres do servidor (Art. 179):

Os servidores devem:

- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- Tratar com urbanidade e respeito as pessoas com quem se relaciona em razão do trabalho;
- Zelar pelo prestígio do serviço público, mantendo a boa imagem da administração;
- Respeitar os direitos e a dignidade da pessoa humana.

Esses deveres são incompatíveis com qualquer prática de assédio, seja sexual ou moral.

Proibições ao servidor (Art. 180):

É vedado ao servidor:

- Valer-se do cargo para obter proveito pessoal ou de outrem;
- Cometer atos atentatórios à moralidade administrativa;
- Praticar qualquer conduta que comprometa a dignidade da função pública.

Quais os tipos de assédio sexual?

Assédio sexual mediante chantagem

Ocorre quando o(a) assediador(a) impõe à vítima uma ou mais condições de natureza sexual, vinculando-as à manutenção de um cargo, função, vantagem ou benefício — ou à evitação de prejuízos, punições ou perda de oportunidades.

É uma forma explícita de abuso de poder, comum em relações de subordinação hierárquica.

Assédio sexual mediante intimidação

Nesse caso, o(a) assediador(a) faz investidas sexuais indesejadas, criando um ambiente ofensivo, constrangedor e hostil. A intenção é intimidar, humilhar ou enfraquecer emocionalmente a vítima, afetando sua saúde, seu desempenho funcional e a harmonia no ambiente de trabalho. Mesmo sem uma ameaça direta, essa conduta compromete o bem-estar e a integridade da vítima.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário o contato físico?

Não. O assédio sexual não exige contato físico para ser configurado. Qualquer conduta com conotação sexual, sem consentimento, que cause constrangimento, desconforto ou intimidação, pode ser considerada assédio — mesmo sem toque ou presença física.

Essas atitudes podem ocorrer tanto presencialmente quanto no ambiente virtual (e-mail, aplicativos de mensagens, redes sociais, grupos institucionais etc.), e incluem:

- Piadas, comentários ou insinuações de cunho sexual;
- Observações sobre corpo, aparência ou vida íntima;
- Olhares invasivos e gestos obscenos;
- Envio de mensagens, imagens, vídeos ou áudios com conteúdo sexual, mesmo de forma “sutil” ou com duplo sentido.

Assédio sexual é uma violação da dignidade da pessoa e do ambiente institucional. Mesmo quando disfarçadas de brincadeira, essas atitudes não devem ser toleradas.

Exemplos de atos que podem configurar assédio sexual

Conduta	Descrição
Piadas ou conversas com teor sexual.	Brincadeiras, insinuações ou observações com conotação sexual, que causem desconforto ou constrangimento.
Mensagens ou ligações com conteúdo sexual.	Envio de e-mails, mensagens de texto, áudios ou ligações com conotação sexual, inclusive fora do expediente.
Compartilhamento de imagens, figurinhas, ou desenhos de conteúdo sexual.	Mostrar, enviar ou expor imagens, vídeos, memes ou desenhos, figurinhas pornográficas ou de teor erótico.
Gestos ou sons de conotação sexual.	Olhares insistentes, beijos estalados, gemidos, gestos obscenos ou linguagem corporal sexualizada.
Contato físico não consentido.	Toques, abraços, beijos, carícias ou qualquer contato corporal indesejado.
Convites insistentes ou inadequados.	Propostas de encontros ou abordagens com intenção sexual, mesmo após o NÃO.
Perguntas ou comentários sobre a vida sexual da vítima.	Indagações ou observações sobre o corpo, aparência, preferências ou histórico sexual de colegas.
Ofensas ou perturbacões com conteúdo sexual.	Exposição vexatória, chantagens, piadas ofensivas ou intimidações motivadas por desejo ou recusa sexual
Ato sexual forçado ou tentativa.	Qualquer forma de coerção, tentativa de abuso ou violência com motivação sexual.

Importante saber

Nem toda tentativa de paquera ou elogio configura assédio sexual.

Para que uma conduta seja considerada assédio sexual, é necessário que ela tenha:

- **Conotação sexual** clara ou implícita;
 - **Seja indesejada** pela pessoa que a recebe;
 - **Gere constrangimento, intimidação ou desconforto;**
 - **Seja insistente ou repetida**, mesmo após a recusa;
 - **Possa ocorrer presencialmente ou em ambientes virtuais.**
-
- A diferença está no **respeito aos limites da outra pessoa**. Quando há recusa e a atitude continua, o comportamento deixa de ser um elogio e passa a ser inaceitável.

CONSEQUÊNCIAS DECORRENTES DO ASSÉDIO SEXUAL NA VIDA DA VÍTIMA

Consequências do Assédio Sexual na Vida da Vítima

O assédio sexual pode causar danos sérios e duradouros à saúde física, emocional e social da vítima. Os efeitos variam de pessoa para pessoa, mas costumam afetar diretamente a vida pessoal e profissional.

Impactos emocionais e psicológicos

- Depressão, ansiedade, estresse constante e crises de choro;
- Perda de interesse nas atividades do trabalho e da vida pessoal;
- Sentimento de culpa, vergonha, baixa autoestima e pensamentos suicidas;
- Dificuldade de concentração, lapsos de memória e insônia;
- Isolamento social e dificuldade de confiar nas pessoas.

Impactos físicos

- Cansaço extremo, tremores, palpitações, pressão alta e problemas digestivos;
- Alterações no sono e no apetite (aumento ou perda de peso);
- Redução da libido;
- Quadro de esgotamento físico e mental (burnout);
- Impactos sociais e comportamentais.

Impactos sociais e comportamentais

- Uso de álcool ou outras substâncias como forma de escape;
- Mudanças de comportamento, podendo reproduzir atitudes agressivas ou de autodefesa;
- Dificuldade em manter relações interpessoais no trabalho e fora dele.

Importante: O sofrimento pode surgir imediatamente ou se manifestar com o tempo. Por isso, é essencial acolher, apoiar e buscar ajuda especializada.

CONSEQUÊNCIAS DECORRENTES DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÓRGÃO

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos colaboradores;
- Aumento do absenteísmo, com faltas frequentes, atestados e licenças médicas prolongadas;
- Rotatividade de pessoal, com mudanças frequentes de lotação e pedidos de remoção por insegurança ou desconforto;
- Possibilidade de processos administrativos, judiciais e responsabilizações legais.

Criar um ambiente institucional seguro e ético é fundamental para proteger as pessoas e fortalecer a administração pública.

Considerações gerais

Todos no ambiente de trabalho gestores, servidores, colaboradores, estagiárias/os, aprendizes, prestadores de serviço voluntárias/os podem ser vítimas de assédio moral ou sexual, independentemente do vínculo empregatício ou posição hierárquica

O que fazer?

A vítima

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações, através da plataforma



**Acolhe
Servidor**



**Casa da Mulher
Brasileira**

- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador, à Ouvidoria Setorial ou na plataforma



- Caso não tenha sucesso nas denúncias, procurar as entidades de apoio aos agentes públicos;
- - Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

AS/OS COLEGAS

- Apoie a vítima, oferecendo suporte e solidariedade;
- Disponibilize-se para testemunhar, se necessário;
- Denuncie situações de assédio moral presenciadas ao setor responsável, superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe.

SER RESPONSABILIZADO ADMINISTRATIVAMENTE POR SUA CONDUTA?

- O agente público que pratica assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho está sujeito a responsabilização administrativa, civil e criminal.
- No Estado do Piauí, o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis (Lei Complementar nº 13/1994) prevê que condutas que violem os deveres funcionais e regras de conduta podem resultar em Processo Administrativo Disciplinar (PAD), com sanções que vão desde advertência até a demissão.
- Além disso, a vítima pode buscar reparação na esfera civil por danos morais e materiais, e o assediador pode responder criminalmente, conforme a gravidade da conduta, incluindo crimes previstos no Código Penal.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

A apuração rigorosa e a punição dos responsáveis pelo assédio são essenciais para transformar a cultura institucional, pois as sanções têm efeito preventivo para toda a organização. Para isso, é fundamental que denúncias sejam feitas nos canais corretos e para que os órgãos atuem com rigor, aplicando as punições previstas em lei.

Entre as principais medidas para prevenir o assédio destacam-se:

- Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores de órgãos de execução ou de administração;
- Definição objetivamente as atribuições dos cargos e funções;
- Combater do desvio de função;
- Organização de eventos, palestras, criação de dia/semana de prevenção e enfrentamento ao assédio com o intuito de chamar a atenção para o tema;
- Capacitação de líderes e gestores com enfoque numa política de gestão de pessoas que vise a humanização do ambiente e das relações de trabalho.

CONTATO DAS OUVIDORIAS SETORIAIS

Agência de Desenvolvimento Habitacional do Piauí – ADH

Ouvidora: Maria Bianca Ribeiro Pereira
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@adh.pi.gov.br

Agência de Fomento e Desenvolvimento do Estado do Piauí – BADESPI

Ouvidora: Maria do Perpétuo do Socorro Costa Lima
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@fomento.pi.gov.br

Agência de Regulação dos Serviços Públicos Delegados do Estado do Piauí – AGRESPI

Ouvidora: Alice Pompeu Viana
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 9 9520 – 4096 | E-mail: ouvidoria@agrespi.pi.gov.br

Secretaria de Estado das Mulheres do Piauí – SEMPI

Ouvidora: Vitória Régia Fontenele Sampaio
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99432-6900 | E-mail: ouvidoria.mulher@sempi.pi.gov.br

Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Piauí – CBMEPI

Ouvidor: Tenente Pedro Bento Bezerra Neto
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99484-8912 | E-mail: ouvidoria@cbm.pi.gov.br

Companhia Porto Piauí

Ouvidora: Thyfany Thayany da Silva Lima
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 2018-0826 | E-mail: integridade@portopiaui.com

Delegacia-Geral da Polícia Civil do Estado do Piauí

Ouvidor: Ernani Uchôa Leal
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 9 9485 0192 | E-mail: ouvidoria@pc.pi.gov.br

Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN-PI

Ouvidora: Ananda Passos Normando Servio
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 98802-4070 | E-mail: ouvidoria@detrان.pi.gov.br,

Empresa de Águas e Esgotos do Piauí S/A – AGESPISA

Ouvidora: Maria Lidiúna Feitosa Camunça de Medeiros
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99541-5551 | E-mail: ouvidoria@agespisa.com.br

Empresa de Tecnologia do Piauí – ETIPI

Ouvidora: Carolayne Kelly da Cruz Soares
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@etipi.pi.gov.br

Fundação Universidade Estadual do Piauí – FUESPI

Ouvidora: Beneilde Cabral Moraes
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@uespi.br

Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Piauí – IASPI

Ouvidora: Denise Almeida Pacífico
Telefone: 162 | WhatsApp 86 99491-4207 | E-mail: ouvidoria@iaspi.pi.gov.br

Instituto de Regularização Fundiária e Patrimônio Imobiliário do Piauí – INTERPI

Ouvidora: Maria Gorete Pereira Gonzaga
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@interpi.pi.gov.br

Junta Comercial do Estado do Piauí – JUCEPI

Ouvidor: Raimundo Nonato de Oliveira Monteiro Junior
Telefone: 162 | (86) 3230-8800 – ramal 207 | E-mail: ouvidoria@jucepi.pi.gov.br

Secretaria de Estado da Justiça – SEJUS

Ouvidora: Nádiana Guimarães Oliveira
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@sejus.pi.gov.br

Secretaria de Estado da Saúde – SESAPI

Ouvidora: Dihna Carvalho Miranda
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99424-5794 | E-mail: ouvidoriasetorial@saude.pi.gov.br

Secretaria de Estado da Segurança – SSP-PI

Ouvidor: Roberto Carlos Sales Da Silva
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 994261912 | E-mail: ouvidoria@ssp.pi.gov.br

Secretaria do Meio Ambiente e Recursos Hídricos – SEMARH

Ouvidor: Thaís Paulino de Sousa
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99445-8195 | E-mail: ouvidoria@seman.pi.gov.br

Secretaria Estadual da Fazenda – SEFAZ

Ouvidora: Joéldina Scarcela Veloso Angeline da Silva
Telefone: 162 | WhatsApp 9 9543-7390 | E-mail: ouvidoria@sefaz.pi.gov.br

Secretaria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência – SEID

Ouvidora: Layana Marques Rodrigues De Sousa
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@seid.pi.gov.br

Secretaria de Inteligência Artificial, Economia Digital, Ciência, Tecnologia e Inovação – SIA

Ouvidora: Liliâne Angélica Lopes Barros
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@sia.pi.gov.br

Instituto de Metrologia do Estado do Piauí – IMEPI

Ouvidora: Manuela Torres Pacheco
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99456-1921 | E-mail: ouvidoria@imepi.pi.gov

Fundação Piauí Previdência – PiauíPrev

Ouvidora: Núbia Raquel Martins do Lago
Telefone: 162 | E-mail: ouvidoria@piauiprev.pi.gov.br

Sistema Único de Saúde do Piauí – SUSPiauí

Ouvidora: Claudia Graciano de Carvalho Lopes
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 99424-5794 | E-mail: ouvidoriasuspi@saude.pi.gov.br

Secretaria de Estado do Planejamento do Piauí – SEPLAN

Ouvidor: Emanuel do Bonfim Veloso Filho
Telefone: 162 | WhatsApp (86) 98851-2970 | E-mail: ouvidoria@seplan.pi.gov.br

CANAIS DE DENÚNCIA E ATENDIMENTO ÀS MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

Centro de Referência Francisca Trindade

Telefone: (86) 99433-0809

E-mail para ouvidoria.mulher@cepm.pi.gov.br



“Ei, mermã, não se cale!”

Telefone: 0800 000 1673

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Legislação e Normas
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 21 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 – Proíbe práticas discriminatórias para acesso ou manutenção da relação de trabalho.
- BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 – Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para incluir o crime de assédio sexual.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho, 2019.

PRODUÇÕES ACADÊMICAS

- ARAÚJO, Adriane Reis de. A violência e o assédio sexual no mundo do trabalho. Revista Trabalho, Direito e Justiça, v. 2, n. 1, p. 13–29, jan./abr. 2024.
- PENHA, Maria da. Sobrevivi... posso contar. 2. ed. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2012.
- SANTOS, Arlene Souza. Novos contornos do assédio moral no Brasil. Revista do Programa Trabalho Seguro, n. 1, p. 174–181, 2023.
- SOUZA, Maria Eduarda Silva de; SILVA, Maria Alice Sampaio da. Assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: uma análise da legislação vigente. Revista Brasileira de Filosofia e História, v. 13, n. 4, 2024.
-
-

