

NÃO SE CALE

MANUAL DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

DA POLÍCIA CIENTÍFICA DE SANTA CATARINA



Polícia Científica de Santa Catarina

MANUAL DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

GOVERNADOR DO ESTADO

Jorginho dos Santos Mello

VICE-GOVERNADORA DO ESTADO

Marilisa Boehm

PERITA-GERAL

Andressa Boer Fronza

ELABORAÇÃO

Programas Institucionais

Patrícia Cardoso Monteiro

Corregedoria-Geral

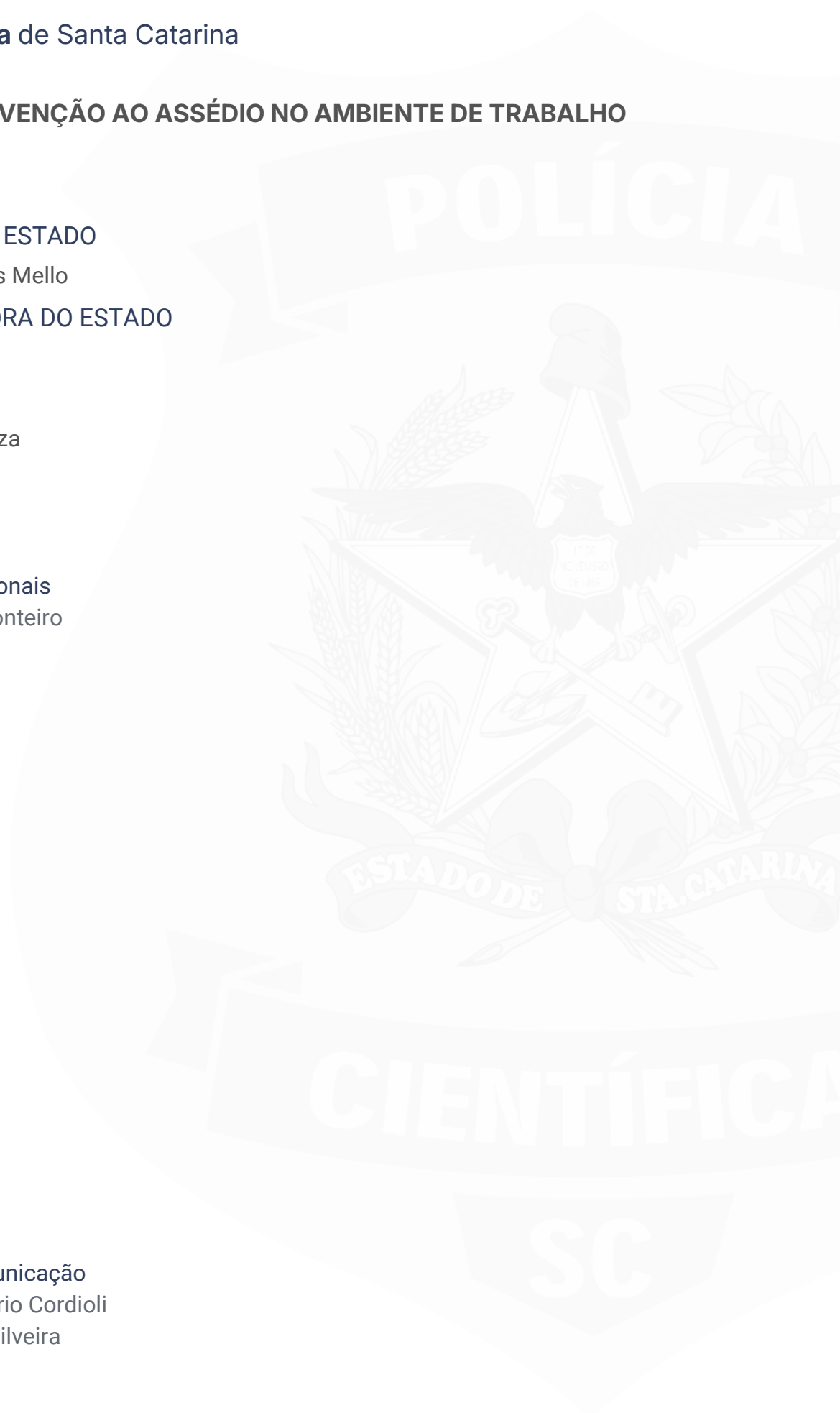
Larissa Costa Jorge

REVISÃO

Assessoria de Comunicação

Maria Luiza Apolinário Cordioli

Livia Pietrobelli da Silveira



Sumário

Por que falar sobre assédio	04
CAPÍTULO 1: ENTENDENDO O ASSÉDIO	05
O que é o assédio?	06
Assédio moral e assédio sexual: qual é a diferença?	07
Entendendo o assédio moral	08
Entendendo o assédio sexual	10
Quando existe relação de poder	11
Assédio Sexual vs. Importunação Sexual	12
CAPÍTULO 2: O TERMÔMETRO DA CONDUTA: onde termina o respeito e começa o assédio?	13
O que não se deve fazer?	15
CAPÍTULO 3: CONSEQUÊNCIAS REAIS: impactos para quem pratica, para a vítima e para a instituição	16
CAPÍTULO 4: FUI VÍTIMA: o que posso fazer?	19
O papel do homem: seja o exemplo	21
REFERÊNCIAS	22

Por que falar sobre assédio?

Na Polícia Científica de Santa Catarina (PCISC), o compromisso com a integridade institucional vai muito além da excelência na perícia e se reflete diretamente na qualidade das relações humanas dentro de nossas unidades.

O projeto NÃO SE CALE é a materialização desse compromisso, visando garantir que cada servidor(a), estagiário(a) e terceirizado(a) atue em um ambiente de trabalho seguro, saudável e pautado pelo respeito absoluto.

Falar sobre assédio é uma forma de prevenir situações de violência, constrangimento, humilhação ou desrespeito, além de orientar as pessoas sobre como reconhecer comportamentos inadequados e o que fazer quando eles acontecem.

Nem toda situação desconfortável no ambiente de trabalho configura assédio. Da mesma forma, comportamentos que podem parecer “brincadeiras”, “cobranças normais” ou “jeitos de falar” podem ultrapassar limites e produzir situações de violência ou constrangimento.

Por isso, este material informativo foi desenvolvido para que você possa compreender sobre o que é o assédio e os sinais de alerta, refletir sobre sua própria conduta e tornar-se um aliado na manutenção de um clima organizacional digno e seguro para todos.

1

ENTENDENDO O ASSÉDIO

Diferença entre assédio moral e
assédio sexual

O que é o assédio?

Assédio é entendido como um **comportamento que ultrapassa os limites do respeito e da dignidade da pessoa**, podendo causar constrangimento, humilhação, intimidação, sofrimento ou prejuízo à sua liberdade e segurança no ambiente de trabalho.

O assédio pode ocorrer por meio de palavras, gestos, mensagens, imagens, atitudes, contatos físicos ou outras formas de comportamento.

Também pode acontecer:

- presencialmente;
- por telefone;
- por e-mail;
- em aplicativos de mensagens;
- em redes sociais;
- em reuniões e eventos corporativos;
- em ambientes virtuais de trabalho;
- durante viagens, confraternizações ou outras atividades profissionais.

VOCÊ SABIA?

O fato de uma situação ocorrer fora das instalações da PCISC **não significa, por si só, que ela deixe de ter relação com o ambiente de trabalho.**

Assédio moral e assédio sexual: qual é a diferença?

Embora ambos sejam comportamentos inadequados e possam causar graves consequências para as pessoas envolvidas e para o ambiente de trabalho, **assédio moral e assédio sexual não são a mesma coisa.**

A principal diferença está na **natureza do comportamento e naquilo que ele busca ou produz.**

Assédio moral

Está relacionado a condutas abusivas que **atingem a dignidade, a integridade ou o equilíbrio emocional** da pessoa no contexto de trabalho, podendo ocorrer por meio de humilhações, constrangimentos, intimidações, desqualificações ou outras práticas abusivas.

Assédio sexual

Está relacionado a **condutas de natureza sexual indesejadas**, que podem envolver palavras, mensagens, gestos, convites, comentários, insinuações ou contatos físicos, especialmente quando criam constrangimento, intimidação ou interferem na liberdade da pessoa.

EM RESUMO:

Assédio moral: violência ou abuso relacionado à forma como a pessoa é tratada no ambiente de trabalho.

Assédio sexual: comportamento indesejado de natureza sexual que ultrapassa os limites de respeito e liberdade da pessoa.

Entendendo o assédio moral

O assédio moral pode se manifestar de diferentes maneiras.

Entre os exemplos de comportamentos que podem caracterizar situações de assédio moral estão:

- humilhar ou ridicularizar uma pessoa, especialmente diante de colegas;
- utilizar apelidos ofensivos ou depreciativos;
- desqualificar constantemente o trabalho ou a capacidade profissional de alguém;
- constranger deliberadamente uma pessoa;
- ameaçar ou intimidar;
- expor erros de maneira vexatória;
- utilizar gritos, insultos ou palavras ofensivas;
- isolar deliberadamente alguém do grupo como forma de punição ou constrangimento;
- espalhar informações com o objetivo de prejudicar a reputação profissional de uma pessoa;
- atribuir tarefas de forma deliberadamente abusiva ou com finalidade de humilhar;
- perseguir ou hostilizar sistematicamente determinada pessoa.

ATENÇÃO!

Cobrança profissional, por si só, não é assédio moral.

Gestores e colegas podem cobrar resultados, estabelecer metas, avaliar desempenho, corrigir erros e dar feedbacks.

A diferença está, entre outros aspectos, na forma como isso é feito e na existência ou não de abuso, humilhação, constrangimento ou perseguição.

Exemplo

Situação adequada:

“Precisamos revisar este relatório porque alguns dados estão incorretos. Vamos conversar sobre os pontos que precisam ser corrigidos.”

Situação inadequada:

“Você nunca consegue fazer nada direito. É inacreditável que ainda precise ser explicado algo tão simples.”

A primeira situação representa uma cobrança profissional. A segunda utiliza a cobrança como instrumento de desqualificação e humilhação.

Entendendo o assédio sexual

O assédio sexual envolve comportamentos e falas de natureza sexual que não são desejados pela outra pessoa. Muitas vezes com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Pode ocorrer por meio de:

- comentários sobre o corpo ou aparência com conotação sexual;
- insinuações ou piadas de natureza sexual;
- convites insistentes para encontros íntimos;
- mensagens de conteúdo sexual não solicitadas;
- envio de imagens ou conteúdos sexualizados sem consentimento;
- perguntas invasivas sobre a vida sexual ou íntima;
- gestos ou olhares de natureza sexual que causem constrangimento;
- contato físico de natureza sexual sem consentimento;
- propostas ou solicitações de natureza sexual relacionadas ao contexto profissional.

É importante compreender que a **ausência de uma reclamação imediata não significa que o comportamento tenha sido aceito.**

Uma pessoa pode não reagir no momento por medo, constrangimento, insegurança, diferença hierárquica ou outras razões.

SE LIGA

- O assédio não exige contato físico.
- Basta ocorrer apenas uma vez para ser considerado assédio.
- Assédio no trabalho também ocorre fora da repartição.

Quando existe relação de poder

Situações de assédio sexual podem assumir diferentes formas, ocorrendo entre colegas de mesmo nível hierárquico ou não. Mas podem ser especialmente graves quando existe **relação de poder ou influência profissional**.

Por exemplo, quando alguém condiciona ou sugere que determinada vantagem profissional dependerá da aceitação de uma aproximação ou comportamento de natureza sexual.

Exemplos de possíveis situações:

- sugerir vantagens (cargo, funções, remoção, etc.) em troca de aproximação íntima;
- condicionar benefícios profissionais à aceitação de investidas;
- ameaçar prejuízos profissionais diante de uma recusa;
- utilizar posição hierárquica para pressionar alguém a aceitar comportamento sexual indesejado;
- insistências e convites inoportunos que gerem um ambiente hostil.

Nenhuma posição hierárquica dá a alguém o direito de ultrapassar os limites de outra pessoa.

IMPORTANTE

Se a conduta de cunho sexual é imposta a alguém sem a sua **concordância**, causando constrangimento e prejudicando o ambiente de trabalho, ela é considerada assédio. Ou seja, para caracterizar o assédio sexual, é necessário o **não consentimento** da pessoa assediada

Assédio Sexual vs. Importunação Sexual

Enquanto o **assédio sexual** foca no constrangimento para obter vantagem sexual, a **importunação sexual** é o ato de praticar, sem o consentimento da vítima, uma ação de natureza libidinosa para satisfazer o próprio desejo ou o de terceiro, como toques indesejados, “beijos roubados”, carícias sem permissão, exibição dos órgãos genitais ou outros comportamentos de cunho sexual dirigidos à vítima, podendo ou não envolver contato físico.

Ambas as condutas são **crimes e passíveis de demissão no âmbito administrativo**.

Fique ligado! O respeito não é opcional. Se não houve abertura clara e consentida, qualquer investida é um erro de conduta que pode custar sua carreira e sua liberdade.

Incluído pela Lei nº 10.224/2001 (Código Penal)

Assédio sexual

Art. 216-A . Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função."

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Incluído pela Lei nº 13.718/2018 (Código Penal)

Importunação sexual

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave

2

O TERMÔMETRO DA CONDUTA

Onde termina o respeito e começa o assédio?

O TERMÔMETRO DA CONDUTA: onde termina o respeito e começa o assédio?

Muitas vezes, o que um homem considera uma "brincadeira" ou "elogio", para quem recebe é constrangedor, humilhante e intimidante.

O **Termômetro da Conduta** ajuda a calibrar sua postura e a entender quando uma interação ultrapassa os limites da ética e da legalidade. Se não há abertura ou se a pessoa demonstrou desconforto, a conduta é **inadequada**.

Grau Verde: O Respeito Profissional

- Interações profissionais e elogios educados, sem conotação sexual ou invasiva.

Grau Amarelo: O Constrangimento e a Ofensa

- "Piadas" que reforçam a inferioridade da mulher, comentários sobre o corpo de colegas, objetificação e o uso de apelidos discriminatórios ou íntimos demais.
- Convites insistentes para sair mesmo após recusas, mensagens com teor sexual, olhares fixos e invasivos, comentários sedutores inoportunos.

Grau Vermelho: O Crime

- Assédio Sexual: Quando há chantagem ou uso da hierarquia para obter favores sexuais sob ameaça de perda de cargo ou prejuízo profissional.
- Importunação Sexual: Toques indesejados, carícias, beijos forçados, abraços invasivos ou qualquer ato libidinoso sem o consentimento da vítima.

Lembre-se: O assédio pode ocorrer mesmo sem contato físico e independe de hierarquia. Se você notar que o "clima" está pesando ou que suas interações estão gerando silêncio e desconforto, é hora de rever sua postura imediatamente.

O que não se deve fazer?

Para prevenir situações de assédio, é importante evitar comportamentos que possam constranger ou ultrapassar os limites dos colegas.

Evite:

Comentários sobre aparência

“Você está muito gostosa hoje.”

Piadas de natureza sexual

“Não posso nem comentar o que pensei quando você entrou.”

Contato físico não solicitado

Abraços, toques, beijos ou aproximações físicas quando a outra pessoa não demonstra consentimento ou conforto.

Humilhação pública

“Olha quem finalmente conseguiu fazer alguma coisa direito.”

Intimidação

“Se você não fizer isso, vai se arrepender.”

Exposição

Compartilhar mensagens, fotos ou informações pessoais de um colega com outras pessoas sem autorização.

Se existe dúvida sobre determinado comportamento, a escolha mais segura é não fazê-lo.

Uma pergunta simples pode ajudar:

“Eu consideraria esse comportamento apropriado se acontecesse comigo, na frente de outras pessoas e fosse registrado?”

Se a resposta for não, é um sinal importante para repensar a conduta.

3

CONSEQUÊNCIAS REAIS

Impactos para quem pratica, para a vítima e para a instituição

CONSEQUÊNCIAS REAIS: impactos para quem pratica, para a vítima e para a instituição

Entender as consequências do assédio sexual ou moral e da importunação sexual é fundamental para perceber que o que alguns chamam de "brincadeira" tem um custo altíssimo.

As repercussões variam conforme a gravidade e as circunstâncias, mas os impactos são profundos em três frentes principais

1 Para a Vítima:

- **Danos físicos:** diminuição da produtividade, cansaço exagerado, alterações de peso, insônia, aumento da pressão arterial, palpitações e problemas digestivos ou de pele.
- **Danos psicológicos:** esgotamento emocional, angústia, vergonha, culpa e redução drástica da autoestima. Casos graves podem evoluir para transtorno de pânico, estresse pós-traumático, isolamento e até pensamentos suicidas, gerando um estado de medo constante no ambiente de trabalho.

2 Para o Autor:

- **Esfera administrativa:** o servidor está sujeito a um processo administrativo disciplinar (PAD) que pode resultar em demissão por "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal".
- **Esfera penal:**
 - Assédio Sexual (Art. 216-A): constranger para obter vantagem sexual usando de hierarquia. Pena: 1 a 2 anos de detenção.
 - Importunação Sexual (Art. 215-A): praticar ato libidinoso sem consentimento. Pena: 1 a 5 anos de prisão.
- **Esfera civil:** o autor pode ser condenado a pagar indenizações por danos morais e materiais à vítima

3 Para a Instituição:

- **Prejuízo na reputação:** mancha a imagem institucional perante a sociedade.
- **Desgaste no clima organizacional:** quebra a confiança e a cooperação entre a equipe, tornando o ambiente hostil.
- **Rotatividade:** causa a perda de servidores qualificados que buscam sair de ambientes tóxicos.

Conclusão:

Não há "lado positivo". Para a vítima, fica o trauma; para a instituição, o prejuízo; e para o autor, o risco real de prisão e perda do cargo.

O respeito é a única medida que garante a segurança de todos

4

FUI VÍTIMA

O que posso fazer?

FUI VÍTIMA: o que posso fazer?

Se você sofreu assédio ou importunação sexual, saiba que a PCISC está preparada para acolher e processar sua demanda com sigilo e seriedade.

- **Diga NÃO claramente:** se sentir segurança, confronte o assediador e declare que não aceita aquele comportamento.
- **Registre tudo:** anote com detalhes dia, mês, ano, hora e local. Descreva fielmente o que aconteceu e quem presenciou.
- **Junte evidências:** não apague nada. Guarde prints de conversas, e-mails, áudios, vídeos, presentes ou registros de ligações.
- **Faça o Boletim de Ocorrência:** nos casos de assédio sexual ou importunação sexual, o BO pode ser feito presencialmente ou pela Delegacia Virtual da PCISC.
- **Busque ajuda profissional:** o assédio causa danos físicos e psicológicos severos. Procure orientação psicológica para lidar com o esgotamento emocional e a ansiedade

E SE EU NÃO TIVER CERTEZA QUE É ASSÉDIO?

Se provocou desconforto, constrangimento ou dúvida sobre os limites de uma conduta, **entre em contato** com os **canais exclusivos** da PCISC para orientação.

Canais de comunicação NÃO SE CALE:



(48) 3665-8504



naosecale@policiacientifica.sc.gov.br

O papel do homem: seja o exemplo

Ser um servidor íntegro significa **não se omitir**.

Se você presenciar um colega sendo invasivo:

- **Não reforce o comportamento:** não ria de piadas ofensivas.
- **Apoie a vítima:** ofereça-se como testemunha se ela decidir denunciar.
- **Poupe o silêncio:** o medo torna o assediador mais forte. A integridade da nossa instituição depende da sua postura.

E lembre-se:

Respeito é o ponto de partida.

“Brincadeira” não justifica constrangimento.

Hierarquia não autoriza abuso.

Cobrança profissional não precisa envolver humilhação.

Diante de uma dúvida ou situação preocupante, procure orientação pelos canais oficiais da PCI.



(48) 3665-8504



naosecale@policiacientifica.sc.gov.br

REFERÊNCIAS

Legislação e Normas Estaduais

BRASIL. Código Penal. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Artigos 215-A (Importunação Sexual) e 216-A (Assédio Sexual).

SANTA CATARINA. Decreto nº 2.386, de 22 de dezembro de 2022. Institui o Manual de Saúde e Segurança do Servidor Público e o Programa de Prevenção de Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho (PREVIAT).

Manuais e Guias Institucionais

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA (CGE-SC). Programa de Prevenção ao Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Assédio, qual é a sua régua? Florianópolis, 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, 2023.

POLÍCIA CIENTÍFICA DE SANTA CATARINA (PCISC). Projeto NÃO SE CALE: Prevenção e Enfrentamento ao Assédio na PCISC. Florianópolis, 2024.



Ciência para Promoção
da **Justiça** e da **Cidadania**