

Cartilha de

Prevenção aos assédios moral e sexual



Cartilha de

Prevenção aos assédios moral e sexual

Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual



APRESENTAÇÃO

Os assédios moral e sexual são problemas presentes nos ambientes de trabalho. Apesar de o tema ser amplamente difundido, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio.

A [Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023](#), instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. A Controladoria-Geral da União (CGU), por sua vez, lançou um guia sobre assédio moral e sexual no Governo Federal - o [Guia Lilás](#) - com orientações sobre o uso adequado e efetivo dos canais de denúncia de atos de assédio e discriminação na administração pública federal.

Na CAPES, também estamos atentos! Em continuação às campanhas educativas que temos feito sobre o tema, a presente cartilha traz aos agentes da Fundação orientações e exemplos sobre o que é e o que não é assédio, o que diz a lei, como prevenir, como agir nos casos de assédio e a quem denunciar.

Pessoas conscientes e informadas contribuem para a construção de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor.

BOA LEITURA!

MENSAGEM DA PRESIDENTE

A **CARTILHA DE PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL** é mais um passo importante para a proteção dos servidores e colaboradores da CAPES, contribuindo para o aprimoramento contínuo da Fundação na realização de sua missão.

Os assédios moral e sexual não somente ferem suas vítimas de forma cruel, dolorosa e duradoura, mas também contaminam e corroem o ambiente de trabalho. Por isso, seu combate é obrigação de todos e todas, e enseja também uma atuação rápida e efetiva dos gestores e das várias instâncias instituídas como a Ouvidoria, a Comissão de Ética e a Corregedoria.

Além de atuar no apoio às vítimas e na apuração dos envolvidos, devemos priorizar as ações educativas e preventivas que contribuam para uma cultura de paz e respeito na CAPES, em forte consonância com nossa atuação em prol da Educação no Brasil.

Parabenizo os setores envolvidos na elaboração e na divulgação desta Cartilha, e estou certa de que ela representa um aporte fundamental para que o tema e os meios de apoio sejam acessíveis a todos e todas.

Mercedes Maria da Cunha Bustamante



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que provoca danos à dignidade e à integridade do indivíduo, prejudicando a sua saúde, bem como o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas reiteradas e contínuas de um(a) agente público(a) que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro(a) agente público(a), com danos em sua vida profissional.

É uma forma de violência que pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos e humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Classificação e tipologia do assédio moral

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

- *Assédio moral interpessoal*: ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar um(a) profissional na relação com a equipe;

- *Assédio moral institucional*: ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade.

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

- *Assédio moral vertical*: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- *Descendente*: assédio caracterizado pela pressão de chefes em relação a pessoas subordinadas. Pessoas em posições superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o(a) agente público(a) em situações desconfortáveis. Por exemplo, a autoridade põe o(a) subordinado(a) para desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo(a) pelo cometimento de algum erro.

- *Ascendente*: assédio praticado por subordinado(a) ou grupo de subordinados(as) contra um(a) chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Destacam-se, como exemplos, ações ou omissões para “boicotar” um(a) novo(a) gestor(a), indiretas frequentes diante dos(as) colegas e até chantagem visando a uma promoção.

- *Assédio moral horizontal*: ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O indivíduo assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao(à) colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

- *Assédio moral misto*: consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um(a) autor(a), fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Situações de assédio moral

Destacam-se algumas situações que configuram assédio moral:

- Retirar a autonomia do(a) agente público(a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o(a) agente público(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente lhe competia executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Ignorar a presença do(a) agente público(a), dirigindo-se apenas aos(às) demais agentes;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) agente público(a);
- Criticar a vida particular do(a) agente público(a);
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) agente público(a);
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) agente público(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá permanece; e
- Advertir arbitrariamente.



ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente o(a) agente público(a).

O que não é assédio moral?

- Más condições de trabalho: A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo(a) frente aos demais.

- Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.

- Exigências profissionais: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.

- Avaliação de desempenho: avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não cause situação vexatória à pessoa avaliada.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

É importante esclarecer que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica. No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do(a) agressor(a), são assediadas moralmente. Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.

Classificação de assédio sexual

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

- Assédio sexual por chantagem ou vertical: ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o(a) assediador(a) tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

- Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal: nesse caso, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Situações de assédio sexual

Destacam-se algumas situações que podem configurar assédio sexual:

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes; e
- Solicitação de favores sexuais.



Observação: apesar de o assédio sexual ambiental não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais. A conduta, enquanto forma de violação à liberdade sexual, deve ser combatida fortemente também nas esferas cíveis e trabalhistas.

O que não necessariamente é assédio sexual

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes correspondidos;
- Comunicação informal com linguagem coloquial e “emotions” em aplicativos.

COMO PREVENIR?

- Incentivo a um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo: usar comunicação respeitosa; evitar linguagem ofensiva, sarcasmo ou comentários que possam ser interpretados como insultuosos;
- Promoção de uma gestão participativa, com ampliação do diálogo, solidariedade, horizontalidade e transparência, diminuindo situações de risco para assédio;
- Se necessário, verificação da possibilidade de alteração de lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de jornada;
- Não negligência do que se percebeu ou teve conhecimento. Manter o silêncio contribui para a perpetuação da prática inadequada e até mesmo para a cristalização do assédio. Denuncie através dos canais fornecidos nesta cartilha. Tais instâncias podem orientar sobre as medidas pertinentes e atuar em questões ou conflitos pontuais visando afastar a configuração futura do assédio em si.

BOAS PRÁTICAS INSTITUCIONAIS

- Promoção de espaços de avaliação do clima organizacional pelas unidades da CAPES, a fim de identificar eventuais conflitos, de modo a incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, proporcionando um clima mais harmonioso;
- Divulgação regular de informação sobre a prevenção de assédio a todo o pessoal de todas as categorias profissionais (estagiários, colaboradores, servidores e consultores);
- Oferecimento de treinamentos regulares e realização de eventos sobre o tema, para que os agentes públicos saibam como identificar e reportar situações de assédio;
- Divulgação dos canais de denúncia;
- Acolhimento aos(as) agentes públicos(as) vítimas de assédio; e
- Promoção de formação contínua de lideranças para gestão de conflitos.

SOU VÍTIMA, O QUE FAZER?

Rompa o ciclo do silêncio e fortaleça sua rede de apoio e proteção!

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta a pessoa agressora e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes.

É importante que as ações de assédio moral ou sexual sejam repudiadas desde os primeiros comportamentos.

Quanto mais tempo em situação de assédio, mais danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais são causados à vítima e se torna cada vez mais difícil enfrentar a situação sozinha.

Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.





Resista. Diga, claramente, NÃO à pessoa assediadora.

Repudie de pronto a atitude da pessoa assediadora e explicita que tal comportamento configura assédio.



Evite conversar e permanecer a sós com a pessoa assediadora.

Procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas.



Reúna provas do assédio.

Procure fazer um diário: anote, com detalhes, informações sobre as situações de assédio sofridas, tais como data, hora, local, conteúdo das conversas, pessoas envolvidas, testemunhas e o que mais achar necessário.



Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema, sem fazer fofocas.

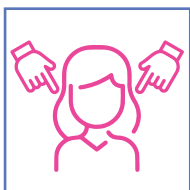
Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.



É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole.

Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido.

Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos.



Afaste sentimento de culpa e/ou inferiorização.

Lembre-se que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim da pessoa assediadora.



Denuncie por meio dos canais de denúncia indicados nesta cartilha.

SOU COLEGA DA VÍTIMA, O QUE FAZER?

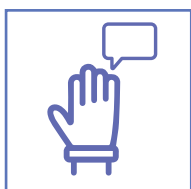
Seja solidário com seu colega.

Lembre-se de que o medo reforça o poder da pessoa assediadora.

Acolha e oriente a pessoa assediada a buscar os canais de denúncia indicados nesta cartilha, para que possa conhecer os seus direitos e os detalhes do fluxo de recebimento e tratamento de uma denúncia.



Ofereça apoio à vítima, inclusive na coleta de provas.



Disponibilize-se como testemunha.



Apresente a situação a outros colegas, desde que a pessoa assediada autorize, e solicite mobilização, sem fazer fofocas.



Não culpe nem minimize a experiência da pessoa assediada.



Denuncie por meio dos canais de denúncia indicados nesta cartilha.



TIPOS DE PROVAS QUE PODEM SER UTILIZADAS

Anote por completo todas as ocorrências de assédio, incluindo detalhes de hora, data e local, nomes do autor e das testemunhas, bem como descrições dos eventos para ajudar na coleta de evidências.

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, WhatsApp, etc.), testemunhas que tenham conhecimento dos fatos e gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato.

ASSÉDIO CONTRA A MULHER



Tanto mulheres quanto homens podem ser vítimas de assédio. Porém, as mulheres ainda são as principais atingidas por essa forma de violência, inclusive por outras mulheres.

São exemplos de violência contra a mulher no ambiente de trabalho:

- Proferir falas do tipo “tá de TPM?”, “tá nervosinha?”, “ela é histérica” quando uma mulher expõe sua opinião de forma mais incisiva;
- Propagar a cultura do estupro: diminuir, banalizar e tolerar agressões sexuais contra as mulheres, mesmo que de maneira inconsciente;
- Avaliar o caráter ou a intenção de uma mulher pela sua aparência física ou pela sua roupa;
- Proferir piadas de cunho sexista;
- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade;
- Questionar a sanidade mental;
- Apropriar-se das ideias de uma mulher, sem lhe dar os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente uma mulher;
- Tratar uma mulher de forma infantilizada e/ou condescendente, dando explicações ou opiniões não solicitadas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;

- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Sugerir que uma mulher não engravide ou criticar o fato de ter engravidado; e
- Não promover uma mulher a um cargo pelo fato de ela ter filho(s).

Mulheres, não fiquem em silêncio!



O QUE DIZ A LEI?

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, fixa os fundamentos da República, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana e valores sociais da livre iniciativa (CF/1988, art. 1º, incisos II, III e IV).

Em seu artigo 3º, a CF/1988 elenca os objetivos fundamentais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF/1988, art. 3º, incisos I e IV).

A Constituição Federal prevê, ainda, em seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” (CF/1988, art. 5º, incisos I e III).

C111 - Convenção n. 111/1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Segundo a Convenção n.º 111 da OIT, ratificada no Brasil em 1965, com vigência a partir de 1966, toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório.

C190 - Convenção n. 190/2019, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.

Aprovada em 2019 pela OIT, a Convenção 190 representa um importante marco no reconhecimento da violência e do assédio no ambiente de trabalho como violações fundamentais dos direitos humanos.

Além disso, a convenção busca ampliar os conceitos relacionados à violência e ao assédio no trabalho, apontar o papel dos empregadores na prevenção e eliminação desses problemas e estabelecer medidas práticas para lidar com casos de violação.

Na **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito. A conduta que caracteriza o assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da situação, em decorrência de inobservância de dever funcional.

Art. 116. São deveres do servidor:

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
XI - tratar com urbanidade as pessoas;

Art. 117. Ao servidor é proibido:

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

IV - improbidade administrativa;
V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem.

Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal)

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência: [\(Redação dada pela Lei nº 14.532, de 2023\)](#)

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa. [\(Redação dada pela Lei nº 14.532, de 2023\)](#)

Lei nº 7716/1989 - Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei nº 9.029/1995 - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

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.

Parágrafo único. (Vetado)

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

Lei nº 13.718/2018

Art. 1º Tipifica os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, torna pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelece causas de aumento de pena para esses crimes e define como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) passa a vigorar com as seguintes alterações:

“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.”

“Art. 217-A.

§ 5º As penas previstas no caput e nos §§ 1º, 3º e 4º deste artigo aplicam-se independentemente do consentimento da vítima ou do fato de ela ter mantido relações sexuais anteriormente ao crime.” (NR)

ATENÇÃO: Quando o(a) assediador(a) sustenta a condição de agente público(a) federal, poderá ser punido(a) nas esferas penal, civil e administrativa:

1. no processo penal, com pena privativa de liberdade;
2. no processo civil, com indenização à vítima do assédio;
3. no processo administrativo disciplinar, com demissão.

Quanto ao assédio sexual, vale ressaltar que parecer vinculante da Advocacia-Geral da União (AGU), assinado pelo Presidente da República e pelo Advogado-Geral da União em 04 de setembro de 2023, prevê que tais casos deverão ser punidos com demissão (PARECER n. 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSUS/PGF/AGU).

CONTATOS E CANAIS DE DENÚNCIA

Preferencialmente, a denúncia deve ser realizada por meio da [Plataforma Fala.BR](#) - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação. Basta acessar a opção “denúncia”, no assunto indicar “assédio moral” ou “assédio sexual” e relatar o ocorrido.

Outros canais que podem ser procurados para apresentação de denúncia são a Comissão de Ética, a Ouvidoria, a Corregedoria, a empresa prestadora de serviços, ou o órgão representante de classe.

A denúncia pode ser identificada ou anônima, a critério do(a) denunciante. Porém, nas denúncias anônimas, o(a) denunciante não terá acesso às informações sobre o desdobramento do processo de apuração.

A denúncia também pode ser feita presencialmente na Ouvidoria da CAPES (11º andar), onde será orientada sobre como formular uma denúncia e registrá-la na Plataforma Fala.BR.

Ouvidoria da CAPES

Telefone: (61)2022-6001

E-mail: ouvidoria@capes.gov.br

A Corregedoria, a Divisão de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSQV) e a Comissão de Ética da CAPES também estão disponíveis para acolher e orientar os(as) servidores(as) ou colaboradores(as) sobre como proceder nos casos de assédio.

Corregedoria

Telefone: (61) 2022-6025

E-mail: corregedoria@capes.gov.br

Divisão de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSQV)

Telefone: (61) 2022-6500

E-mail: dsqv@capes.gov.br

Comissão de Ética

Telefone: (61) 2022-6033

E-mail: comissao.etica@capes.gov.br

Quando configurar crime, a denúncia pode ser apresentada na Delegacia da Polícia Civil do Distrito Federal ou na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM).

Polícia Civil do Distrito Federal

<https://www.pcdf.df.gov.br/servicos/197>

Telefone: 197

Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM)

<https://www.pcdf.df.gov.br/informacoes/lista-telefonica/68/-deam-i-delegacia-especial-de-atendimento-a-mulher-i>

Telefone: (61) 3207-6172 / 3207-6195

EXPEDIENTE

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA CAPES

Redação e edição:

Atos Johnatas Lima Vieira

Janaína Aparecida Calaça da Fonseca Araújo

Joquebede dos Santos Antevere Silva

Marcus Vinícius Gomes Caixeta

Priscila Siqueira Jardim Silva

Silvio dos Santos Salles

Ana Carolina Cavalcante da Silva

Diagramação:

Coordenação-Geral de Comunicação Social (CGCOM)

Revisão:

Adriano Mendes de Almeida

Daniella Maria Barandier Toscano

Elba Jane Bastos Pereira

Gabriella Parisi Taitson Queiroz

Reonauto da Silva Souza Junior

Sônia Mascarenhas de Souza Guimarães

Yuri Ghobad da Silva

Realização:

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES

