

GUIA ESTADUAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

SECRETARIA DE ESTADO
DA MULHER E DA
DIVERSIDADE HUMANA



**GOVERNO
DA PARAÍBA**

PARAÍBA - 2025



PARAÍBA - 2025

SECRETARIA DE ESTADO
DA MULHER E DA
DIVERSIDADE HUMANA



**GOVERNO
DA PARAÍBA**

GOVERNADOR
JOÃO AZEVÊDO LINS FILHO

VICE-GOVERNADOR
LUCAS RIBEIRO NOVAIS DE ARAÚJO

SECRETÁRIA DE ESTADO DA MULHER E DA DIVERSIDADE HUMANA
LÍDIA MOURA SILVA BARBOSA

GERENTE EXECUTIVA DE DIREITOS HUMANOS
SANDRA REGINA RODRIGUES DOS SANTOS

SECRETARIA DE ESTADO DAS MULHER E DA DIVERSIDADE HUMANA
Av. João da Mata, 185 - Jaguaribe
CEP: 58.015-020 - João Pessoa - Paraíba
Telefone: (83) 3218-7298

E-mail: semhdh.gabinete@semhdh.pb.gov.br

Site: <http://paraiba.pb.gov.br/diretas/mulher-e-diversidade-humana>

COORDENAÇÃO DE COMUNICAÇÃO
Janaína Lúcia de Araújo

ELABORAÇÃO E TEXTO
Sandra Regina Rodrigues dos Santos
Janaína Lúcia de Araújo

EDIÇÃO
Janaína Lúcia de Araújo

REVISÃO FINAL
Lídia Moura Silva Barbosa

PROJETO GRÁFICO
SECOM\PB
Vitória Farias Lima Rosendo

João Pessoa PB, 2025.

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	6
2. O QUE É ASSÉDIO MORAL	8
2.1. O que não configura Assédio Moral no Serviço Público	10
3. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL	11
3.1 Impactos do Assédio Moral e Sexual no Serviço Público	13
3.2 Natureza da Violência	13
3.3 Impactos na Saúde Mental	14
3.4 Impactos na Saúde Física	15
3.5 Impactos na Auto Estima e Relações Interpessoais	15
3.6 Impactos na Carreira Profissional	15
3.7 Impactos no Clima Organizacional	16
3.8 Sensação de Culpa e Vergonha	16
3.9 Impactos na Eficiência do Serviço Público	16
4. O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?	18
4.1 Como funciona a Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio	19
4.2 Fluxo de atendimento aos canais de denúncia	20
4.3 Canais de Denúncia	21
5. CONCLUSÃO	22
6. CONTATOS	24
7. REFERÊNCIAS	28



1. Apresentação

O Governo da Paraíba, por meio da Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana, apresenta o Guia de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, uma iniciativa essencial para informar aos servidores e servidoras sobre como se prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual e fortalecer o trabalho da Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio, instituída pelo Decreto nº 44.860, de 15 de março de 2024.

Este guia tem como objetivo informar, conscientizar e orientar sobre o assédio moral e sexual, explicando como identificá-los, preveni-los e combatê-los. Além disso, busca oferecer subsídios para que servidores e servidoras públicas possam reconhecer essas formas de violência, compreender seus direitos e, sobretudo, saber como agir diante dessas situações, seja na condição de vítima, testemunha ou gestor (a).

O assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é um problema grave que compromete a dignidade, a saúde mental e o desempenho profissional de milhares de pessoas. No serviço público, onde a ética e o respeito devem ser princípios fundamentais, esse problema pode se manifestar de forma silenciosa, muitas vezes invisibilizado pelo medo, pela omissão e pela falta de informação.

Dados recentes do Mapa do Assédio no Brasil 2024 revelam que, entre as pessoas que sofreram assédio nos últimos 12 meses, 41% foram vítimas no ambiente de trabalho. O assédio moral é o mais recorrente, representando 46% dos casos, seguido do assédio sexual, com 14%. Alarmantemente, 92% das vítimas não denunciam por medo de retaliação e desconfiança na apuração dos casos. Em 2023, o Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou 8.458 denúncias, enquanto o Anuário de Segurança Pública apontou um aumento de 49,7% nos casos de assédio sexual, no ano de 2022.

Criar um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitoso é um compromisso coletivo. Que esta cartilha seja um instrumento de transformação, promovendo uma cultura organizacional baseada na dignidade, no respeito e na valorização das pessoas.

Compromisso com a proteção e o enfrentamento ao Assédio

A criação da Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio tem o compromisso da nossa gestão de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todas as pessoas. Os assédios moral e sexual não podem ser tolerados e, por isso, estamos fortalecendo mecanismos de escuta, acolhimento e responsabilização.

Sabemos que muitas vítimas enfrentam barreiras para denunciar, seja por medo de retaliação ou pela descrença na efetividade das apurações. Por isso, reforçamos nosso empenho em promover uma cultura organizacional baseada no respeito e na equidade. Acreditamos que a informação e a conscientização são fundamentais para transformar essa realidade.

A vinculação da Comissão Especial à Secretaria da Mulher e da Diversidade Humana é estratégica e necessária, pois reconhece que o enfrentamento ao assédio deve ser conduzido por uma política pública que compreenda as especificidades de gênero e diversidade.

Com este guia, queremos garantir que todos e todas tenham conhecimento sobre seus direitos e saibam como agir diante de situações de assédio. Contamos com cada servidor e servidora para construir um ambiente profissional mais seguro, ético e humano. A proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras é uma prioridade da nossa gestão. Seguimos firmes no compromisso de assegurar um serviço público livre de qualquer forma de violência.

Lídia Moura Silva Barbosa

Secretária de Estado da Mulher e da Diversidade Humana

2. O que é Assédio Moral?

O assédio moral no serviço público é uma forma de violência psicológica caracterizada por condutas abusivas — expressas por gestos, palavras ou atitudes — que atentam contra a dignidade e a integridade psíquica e física de trabalhadores e trabalhadoras. Essas práticas ocorrem de maneira sistemática e contínua, criando um ambiente insalubre que compromete o bem-estar emocional e profissional da vítima.

Esse tipo de assédio pode se manifestar de diversas formas, como humilhações públicas ou privadas, críticas desproporcionais e constantes, isolamento social dentro da equipe, sobrecarga excessiva de tarefas ou, inversamente, a retirada injustificada de responsabilidades. O objetivo dessas ações, muitas vezes, é desestabilizar emocionalmente a vítima, prejudicando sua relação com o ambiente de trabalho e, em muitos casos, levando-a a desistir do cargo.

No serviço público, as consequências do assédio moral vão além do impacto individual, afetando o funcionamento da instituição como um todo. A prática contribui para o adoecimento psicológico, reduz a produtividade, deteriora o clima organizacional e eleva índices de absenteísmo e rotatividade. O enfrentamento desse problema exige políticas institucionais de prevenção e a colaboração ativa de todos e todas para coibir essa prática, garantindo um serviço público de excelência para a sociedade.



Tipos de Assédio Moral

Horizontal

Entre colegas de trabalho, sem relação hierárquica.

Vertical Ascendente

Quando subordinados assediam superiores.

Vertical Descendente

Quando superiores hierárquicos assediam subordinados.

Exemplos de Situações de Assédio Moral:

- Retirar a autonomia do servidor ou servidora de forma injustificada.
- Expor publicamente o trabalhador ou trabalhadora a situações humilhantes.
- Dirigir-se a servidores ou servidoras de maneira agressiva ou aos gritos.
- Isolá-los do convívio profissional para dificultar a comunicação.
- Retirar gratificações ou cargos sem justificativa legítima.
- Impor regras e condições de trabalho diferenciadas de forma injusta.
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas.
- Impor prazos desnecessariamente curtos para a realização de tarefas.
- Não atribuir funções, causando sensação de inutilidade e humilhação.
- Manipular informações para prejudicar o desempenho profissional.

O combate ao assédio moral exige vigilância constante e a implementação de mecanismos eficazes de prevenção e denúncia. A conscientização e o compromisso institucional são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho ético e saudável.

2.1 O que NÃO configura Assédio Moral no Serviço Público?

Embora seja fundamental reconhecer e combater o assédio moral, algumas situações não configuram essa prática quando conduzidas de maneira ética e respeitosa:

- **Gestão de Metas e Resultados:** A cobrança por prazos e o cumprimento de responsabilidades faz parte da gestão pública eficiente, desde que realizada de forma justa e transparente.
- **Análises Construtivas:** Avaliações sobre desempenho, quando respeitadas e orientadas ao crescimento profissional, não são formas de assédio.
- **Conflitos Pontuais:** Desentendimentos isolados entre colegas ou administrativas, quando baseadas em fatos concretos e conduzidas com impessoalidade, não caracterizam assédio.
- **Advertências Disciplinares Justificadas:** Aplicação de sanções superiores, sem a repetição sistemática de condutas abusivas, fazem parte das relações interpessoais.
- **Mudanças Organizacionais Legítimas:** Transferências ou ajustes de equipe por necessidade do serviço público, quando feitos com transparência e sem prejuízo injustificado ao servidor, não constituem assédio.
- **Exigência do Cumprimento de Normas:** A observância de regulamentos internos e legislações vigentes é uma exigência essencial para a administração pública.
- **Pressões Ocasionais do Ambiente de Trabalho:** Demandas excepcionais podem gerar momentos de tensão, mas não caracterizam assédio quando não se tornam uma prática abusiva contínua.

Garantir um ambiente de trabalho saudável exige que todas as partes envolvidas compreendam seus direitos e deveres, prevenindo excessos e promovendo relações profissionais equilibradas e respeitadas.

3. O que é assédio sexual?

O assédio sexual é qualquer conduta de caráter sexual, não autorizada e indesejada, que cause constrangimento, intimidação ou viole a dignidade da vítima. Pode ocorrer por meio de palavras, gestos, insinuações, mensagens, chantagens ou coações, independentemente da existência de uma relação hierárquica. No serviço público é crime, conforme previsto no Código Penal Brasileiro (Art. 216-A), que estabelece pena de 1 a 2 anos de reclusão para quem constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição superior hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Além disso, o Decreto Federal nº 9.571/2018 estabelece diretrizes de boas práticas para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, reforçando a responsabilidade dos órgãos públicos na prevenção e combate ao assédio. Exemplos de Assédio Sexual:

- ✘ Comentários de cunho sexual sobre aparência, vestimenta ou corpo.
- ✘ Insinuações constrangedoras e perguntas invasivas sobre a vida íntima.
- ✘ Toques indesejados, beijos forçados ou contato físico impróprio.
- ✘ Convites insistentes para encontros amorosos ou sexuais.
- ✘ Exposição a conteúdos pornográficos sem consentimento.
- ✘ Chantagens sexuais, como promessas de benefícios ou ameaças de retaliação profissional.

Embora possa atingir qualquer pessoa, as mulheres são as principais vítimas desse tipo de violência. Muitas, ao resistirem a investidas indesejadas, ainda sofrem represálias e assédio moral. O combate ao assédio sexual exige comprometimento institucional e mudanças culturais. Criar um ambiente de trabalho seguro é uma responsabilidade coletiva que beneficia toda a sociedade.

O Assédio Sexual pode se apresentar de duas formas:

Por chantagem (Vertical Descendente): Quando há uma relação de poder, com promessas de benefícios ou ameaças.

Por intimidação (Horizontal): Entre colegas, com comportamentos que criam um ambiente hostil.

Situações de Assédio Sexual:

- ✘ **Insinuações de caráter sexual:** Comentários, gestos ou olhares sugestivos com conotação sexual.
- ✘ **Comentários de duplo sentido:** Frases ambíguas, com teor sexual, que criam um ambiente constrangedor ou hostil.
- ✘ **Contato físico indesejado:** Toques não consentidos, como abraços forçados, mãos nos ombros, toques em partes do corpo ou aproximação excessiva, que invadem o espaço pessoal da vítima.
- ✘ **Convites impertinentes:** Propostas insistentes para encontros ou atividades de cunho íntimo, mesmo após a recusa da pessoa assediada.
- ✘ **Exposição de conteúdos inapropriados:** Compartilhamento de imagens, vídeos ou piadas de cunho sexual, seja presencialmente, por e-mail, aplicativos de mensagens ou redes sociais.
- ✘ **Pressão para favorecimento sexual:** Solicitação explícita ou implícita de favores sexuais em troca de benefícios profissionais, como promoções, aumentos salariais, mudanças de setor ou proteção contra demissões.

O assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro: Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena: detenção de 1 a 2 anos.

✘ **Assédio verbal contínuo:** Comentários recorrentes sobre a aparência física, roupas ou corpo da pessoa, que geram desconforto e constrangimento.

✘ **Gestos obscenos ou linguagem corporal inapropriada:** Comportamentos como piscar de olhos de forma sugestiva, mímicas ou gestos que tenham conotação sexual.

3.1 Impactos do Assédio Moral e Sexual no serviço público

A diferença entre os impactos do assédio moral e do assédio sexual no serviço público está na natureza distinta dessas violências e nas consequências específicas que cada uma delas gera para as vítimas, o ambiente de trabalho e a organização como um todo. Embora ambos os tipos de assédio sejam graves e prejudiciais, eles afetam as vítimas de maneiras diferentes. Abaixo, detalhamos as principais diferenças:

3.2 Natureza da Violência

- **Assédio Moral:** Caracteriza-se por comportamentos abusivos, repetitivos e intencionais que humilham, intimidam ou excluem o (a) trabalhador (a). Pode incluir críticas constantes, desvalorização do trabalho, isolamento, cobranças excessivas e ataques à dignidade da pessoa.
- **Assédio Sexual:** Envolve condutas de natureza sexual, como insinuações, propostas indecentes, comentários obscenos, toques não consentidos ou qualquer forma de coerção sexual. É uma violação da integridade física e psicológica da vítima, com conotações de gênero e poder.



3.3 Impactos na Saúde Mental

● Assédio Moral:

- Gera sentimentos de humilhação, impotência e desvalorização.
- Pode levar a quadros de depressão, ansiedade e estresse crônico.
- Frequentemente resulta em Síndrome de Burnout, devido ao esgotamento emocional causado pelo ambiente hostil.

● Assédio Sexual:

- Provoca sentimentos de violação, medo e insegurança.
- Pode desencadear doenças como Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT), especialmente em casos de violência física ou ameaças.
- A vítima pode sentir culpa e vergonha, mesmo sem ter responsabilidade sobre o ocorrido.

3.4 Impactos na Saúde Física

● Assédio Moral:

- Está mais associado a problemas como dores crônicas (cefaleia, dores musculares), distúrbios gastrointestinais (gastrite, úlceras) e doenças cardiovasculares (hipertensão, taquicardia).
- O estresse prolongado pode enfraquecer o sistema imunológico.

● Assédio Sexual:

- Além dos problemas físicos comuns ao estresse, pode incluir lesões ou traumas físicos decorrentes de violência.
- Pode levar a distúrbios alimentares, insônia severa e outros problemas relacionados ao trauma psicológico.

3.5 Impactos na autoestima e relações interpessoais

● Assédio Moral:

- A vítima sente-se desvalorizada profissionalmente, o que afeta sua autoestima e confiança.
- Pode levar ao isolamento social no ambiente de trabalho, com medo de represálias ou julgamentos.

● Assédio Sexual:

- A vítima pode sentir-se violada em sua intimidade, o que afeta sua autoimagem e autoconfiança.
- O medo de novas agressões ou de não ser levada a sério pode levar ao isolamento tanto no trabalho quanto na vida pessoal.

3.6 Impactos na carreira profissional

● Assédio Moral:

- A vítima pode ser preterida em promoções ou oportunidades de crescimento, devido ao clima de desvalorização e humilhação.
- Pode levar à desistência do serviço público ou à solicitação de transferências para fugir do ambiente hostil.

● Assédio Sexual:

- A vítima pode ser coagida a mudar de setor ou função para evitar o agressor, o que pode significar um retrocesso na carreira.
- Em casos extremos, a vítima pode abandonar o serviço público por medo ou trauma.



3.7 Impactos no clima organizacional

●Assédio Moral:

- Cria um ambiente de trabalho tóxico, marcado por desconfiança, medo e competição desleal.
- Afeta a coesão da equipe, reduzindo a colaboração e a produtividade coletiva.

●Assédio Sexual:

- Além de criar um clima de medo e desconfiança, pode gerar divisões e polarizações entre colegas, especialmente se houver questionamentos sobre a veracidade da denúncia.
- Pode levar à perda de credibilidade da instituição, especialmente se o caso for divulgado publicamente.

3.8 Sensação de Culpa e Vergonha

●Assédio Moral:

- A vítima pode sentir-se culpada por não conseguir lidar com as pressões ou por acreditar que é incompetente, mesmo que o problema esteja no comportamento do agressor.

●Assédio Sexual:

- A vítima frequentemente sente vergonha e culpa, mesmo sem ter responsabilidade sobre o ocorrido. Isso é agravado por uma cultura que, muitas vezes, responsabiliza a vítima e protege o agressor.

3.9 Impactos na eficiência do Serviço Público

●Assédio Moral:

- A queda na produtividade e o aumento de afastamentos médicos afetam a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à população. Gera custos adicionais para a administração pública, devido a licenças médicas e processos administrativos.

●Assédio Sexual:

Além dos impactos na produtividade, pode gerar escândalos públicos que afetam a imagem da instituição e a confiança dos cidadãos. Pode levar a ações judiciais e indenizações, onerando ainda mais os cofres públicos.

Embora o assédio moral e o assédio sexual tenham impactos significativos e muitas vezes sobrepostos, eles diferem em suas naturezas e nas formas como afetam as vítimas e o ambiente de trabalho. O assédio moral tende a corroer a autoestima e a saúde mental de forma gradual, enquanto o assédio sexual envolve uma violação mais direta da integridade física e psicológica, com consequências traumáticas imediatas. Ambos, no entanto, exigem ações firmes de prevenção, combate e apoio às vítimas, visando garantir um serviço público digno, respeitoso e eficiente.



4. O que fazer em caso de assédio?

Em caso de assédio, a Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio do Governo da Paraíba atua para garantir que as vítimas recebam o suporte necessário e que os acusados sejam responsabilizados de forma adequada, sempre respeitando os princípios de justiça, direitos humanos e integridade do serviço público. Para enfrentar essa situação, é fundamental que a vítima tome algumas medidas imediatas:

- **Romper o silêncio e buscar apoio:** O primeiro passo é reconhecer a situação e buscar ajuda. Conversar com pessoas de confiança, como familiares, amigos ou colegas, pode ser essencial para fortalecer a vítima emocionalmente e encorajá-la a denunciar.
- **Documentar as ocorrências:** Registrar todos os detalhes do assédio é crucial. Isso inclui anotar datas, horários, locais, o que foi dito ou feito, e guardar provas como e-mails, mensagens, gravações (quando permitido por lei) e testemunhos de colegas que presenciaram os fatos.
- **Procurar canais de denúncia:** A vítima deve formalizar a denúncia por meio dos canais disponíveis, como a Ouvidoria Geral do Estado da Paraíba, a Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio, ou outros órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho e as Delegacias da Mulher.



4.1 Como funciona a Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio

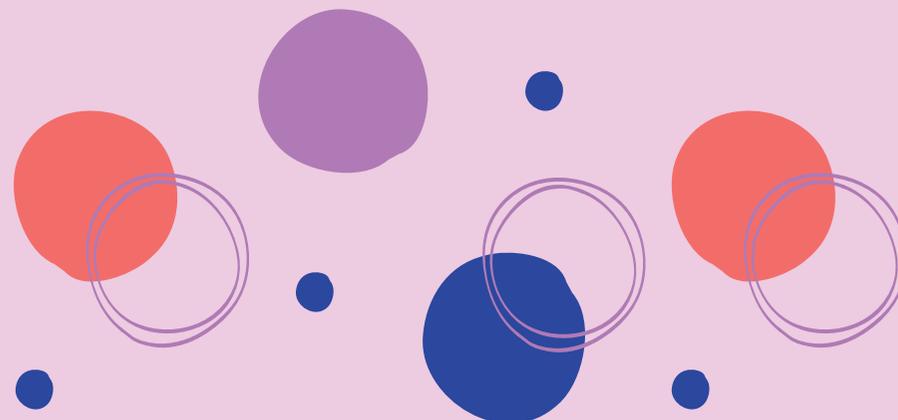
A Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio tem como objetivo principal analisar denúncias de assédio moral ou sexual, verificar a existência de indícios dessas práticas e propor ações de prevenção e combate. Sua atuação é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso no serviço público.

Composição da Comissão:

- Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana.
- (SEMDH); Procuradoria-Geral do Estado da Paraíba (PGE).
- Secretaria de Estado da Administração (SEAD).
- Controladoria-Geral do Estado da Paraíba (CGE).

Finalidades da Comissão:

- Analisar denúncias e identificar indícios de assédio.
- Encaminhar casos para apuração administrativa.
- Propor ações de prevenção e conscientização para evitar novas ocorrências.



4.2 Fluxo de Atendimento aos Canais de Denúncia

O processo de denúncia e apuração de casos de assédio no serviço público da Paraíba segue um fluxo estruturado para garantir agilidade e transparência:

Registro da Denúncia:

- **Forma remota:** A denúncia pode ser feita de forma anônima ou identificada por meio do portal eletrônico da Ouvidoria Geral do Estado: <https://ouvidoriapb.pb.gov.br/register>.
- **Forma presencial:** A vítima pode comparecer a qualquer uma das ouvidorias dos órgãos do governo para registrar a denúncia pessoalmente.

Encaminhamento da Denúncia:

A Ouvidoria-Geral do Estado encaminha a denúncia à Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio, que realiza uma análise preliminar para verificar a existência de indícios mínimos da ocorrência do assédio.

Apuração Administrativa

- Caso sejam constatados indícios de assédio, a denúncia é enviada ao dirigente máximo do órgão ou entidade para apuração administrativa.
- O órgão tem 10 dias úteis para informar à Comissão sobre o andamento da apuração.
- A Comissão, por sua vez, informa à Ouvidoria-Geral os procedimentos adotados pelo órgão.

4.3 Canais de Denúncia

As vítimas de assédio no serviço público da Paraíba contam com diversos canais para formalizar suas denúncias e buscar apoio. Esses canais incluem:

- **Ouvidoria Interna:** Cada órgão público pode disponibilizar um canal interno para receber denúncias de assédio.
- **Ouvidoria Geral do Estado da Paraíba:** Acessível por meio do portal <https://ouvidoriapb.pb.gov.br>, permite denúncias presenciais ou remotas.
- **Ministério Público do Trabalho (MPT):** Responsável por fiscalizar e combater práticas de assédio no ambiente de trabalho.
- **Superintendência Regional do Trabalho:** Oferece suporte e orientação para vítimas de assédio no âmbito trabalhista.
- **Delegacias Comuns e da Mulher:** Para casos que envolvam crimes sexuais ou violência de gênero, as delegacias são canais importantes para formalizar denúncias e buscar proteção legal.



5. CONCLUSÃO

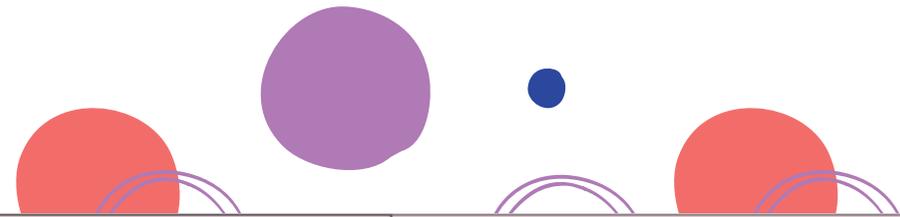
O assédio no serviço público é uma violação grave que exige ações rápidas e eficazes para proteger as vítimas e responsabilizar os agressores. A Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio, juntamente com os canais de denúncia disponíveis, desempenha um papel crucial nesse processo. No entanto, é essencial que as vítimas se sintam encorajadas a romper o silêncio, buscar apoio e documentar as ocorrências para garantir que os casos sejam devidamente apurados. Somente com a colaboração de todos é possível construir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de violências.



6. CONTATOS

Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana	Avenida João da Mata, 185, Jaguaribe João Pessoa/PB - Telefone: (83) 3218.7298 E-mail: semdh.gabinete@semdh.pb.gov.br
Ouvidoria Geral do Estado	Avenida Maranhão, 277, Bairro dos Estados João Pessoa/PB - Telefone: 0800.021.2310 E-mail: ouvidoriageral@casacivil.gov.br
Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio	comissao.prevencao.assedio@semdh.pb.gov.br
Ministério Público do Trabalho - MPT/PB	Canais de denúncia e atendimento ao cidadão e à cidadã. Telefone (83) 3612-3100
Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAM	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de João Pessoa - Região Norte Av. Maximiano Figueiredo, 499 - Centro Telefones: (83) 3218-5316/3218-5317
Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAM	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de João Pessoa - Região Norte Av. Maximiano Figueiredo, 499 - Centro Telefones: (83) 3218-5316/3218-5317

Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAM	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de João Pessoa - Região Sul (Central de Polícia) - Avenida Valdemar Galdino Naziazeno, nº 155 - João Paulo II Telefone: (83) 3264-9164
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Cabedelo Rua Pastor José Alves de Oliveira, 357, Centro Telefone: (83) 3228-6349
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Bayeux Rua Pedro Ulisses, nº 2011, Centro Telefone: (83) 3232-3339
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Santa Rita Rua Maura Dias Ramos, s/nº, Jardim Miritânia Telefone: (83) 3229-8738
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Campina Grande Rua Raimundo Nonato de Araújo, s/nº, Catolé Telefone: (83) 3310-9310
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Mamanguape Rua Escritor Oscar Lina, nº 18, Bairro Campo Telefone: (83) 3292-2604 (seccional)



Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAM	
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Guarabira Rua Travessa Ledônio Rodrigues Bulhões, s/nº, Bairro Cordeiro Telefone: (83) 3271-2986
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Sousa Rua Sady Fernandes de Araújo, 84-B, Bairro Gato Preto Telefone: (83) 3522-6627
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Itaporanga Rua Manoel Franco da Costa, nº 41, Bairro Xique-Xique
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Alhandra Rua Pedro Gomes de Souza, nº 826, Loteamento Nova Alhandra
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Patos Rua Elias Asfora, nº 803, Bairro Maternidade Telefone: (83) 3243-2237
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Cajazeiras Av. Comandante Vital Rolim, nº 636 ,Centro. Telefone: (83) 3531-7022

Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher - DEAM	
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Monteiro Rua Maria da Salette de Almeida Nunes, nº 67, Centro Telefone: (83) 3351-2147
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Santa Rita Rua Maura Dias Ramos, s/nº, Jardim Miritânia Telefone: (83) 3229-8738
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Picuí Rua Coronel Manoel Lucas, nº 02, Centro. Telefone: (83) 3371-2324
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Queimadas Rua José Braz de França, nº 60 Telefones: (83) 3393-2611/ 3393-2063
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Esperança Rua Manoel Henrique, nº 84, Centro
	Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher de Campina Grande - Unidade II Avenida Dom Pedro I, nº 117, São José

7. Referências

BRASIL. Código Penal Brasileiro. Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Senado Federal, 1940.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1940/lei2848.htm.

Acesso em: 4 fev. 2025.

GOMES, Lidiane. O que você precisa saber: assédio moral nas relações de trabalho. [S.l.]: Amazon, 2019. Edição Kindle.

Disponível em:

<https://www.amazon.com.br/dp/B081N23NH1>. Acesso em: 10

out.2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral:

A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Russel, 2021. 223 p. KPMG CONSULTORIA LTDA. Mapa do assédio no Brasil 2024. São Paulo: KPMG, 2024.

Disponível em: <https://www.kpmg.com.br>. Acesso em: 4 fev. de 2025.

XAVIER, Mizael de Souza. Assédio moral no trabalho (capa nova): análises e ações estratégicas de gestão de pessoas. [S.l.]:

Amazon, 2020. Edição Kindle.

Disponível em: <https://www.amazon.com.br/dp/B08JRZ97K6>.

Acesso em: 25 jul. 2024.

DECRETO Nº 44.860 DE 15 DE MARÇO DE 2024.

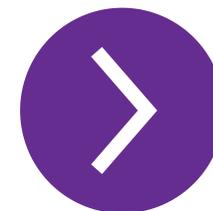
Dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Estado da Paraíba.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA PARAÍBA, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 86, inciso IV e VI, da Constituição do Estado, e considerando o disposto na Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, Lei Complementar Estadual nº 127, de 20 de janeiro de 2015, Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023 e no Decreto nº 44.504, de 05 de dezembro de 2023

DECRETA:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos órgãos e entidades da administração direta e indireta da Paraíba.



Art. 2º Para os fins deste Decreto, consideram-se:

I - Investigação preliminar: Procedimento administrativo preparatório, investigativo, sigiloso, sem observância do contraditório, destinado a reunir informações necessárias à apuração de fatos nas hipóteses de não haver elementos de convicção suficientes para a instauração de sindicância e de processo administrativo disciplinar;

II - Trabalho: Exercício regular das atribuições previstas em lei;

III - ambiente de trabalho: Local onde o trabalhador desempenha as suas atribuições;

IV – Trabalhador/a: Servidor efetivo ou comissionado, terceirizado, estagiário, jovem aprendiz e colaborador;

VII - Comunicante ou denunciante: Qualquer pessoa, identificada ou não, que registra a ocorrência de fato considerado assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos respectivos órgãos e entidades públicas da Paraíba;

VIII - canal de atendimento de ouvidoria: canal direto de atendimento ao comunicante ou denunciante, presencial ou à distância.

CAPÍTULO II DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL

Art. 3º Qualquer pessoa, identificada ou não, pode registrar denúncia de fato considerado assédio moral ou sexual praticado no ambiente de trabalho dos órgãos ou entidades públicas da Paraíba, das seguintes formas:

I – de forma remota, por meio de denúncia a ser realizada no endereço eletrônico <https://ouvidoriapb.pb.gov.br/register> ;

II – de forma presencial, em qualquer uma das ouvidorias dos órgãos ou entidades. Parágrafo único. A denúncia de que trata o caput terá seu acesso restrito e será tratada como sigilosa.

Art. 4º A Ouvidoria-Geral deve encaminhar a denúncia à Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio, para os fins do artigo 5º deste Decreto.

CAPÍTULO III COMISSÃO ESPECIAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Art. 5º A denúncia deve ser encaminhada para apreciação da Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio, que tem como objetivo analisar previamente e verificar a existência ou não de indícios mínimos de ocorrência de assédio moral ou sexual. § 1º A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio será composta por:

I – Dois servidores da Controladoria-Geral do Estado da Paraíba;

II – Dois servidores da Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana;



III – dois servidores da Procuradoria-Geral do Estado da Paraíba;

IV – dois servidores da Secretaria de Administração do Estado da Paraíba.

§ 2º Os servidores, indicados para composição da Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio não devem atuar nas ouvidorias dos órgãos mencionados no § 1º deste artigo.

§ 3º Os membros devem ser indicados pelos titulares dos respectivos órgãos, por meio de ofício endereçado à Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana, que encaminhará para a publicação no Diário Oficial da Paraíba.

§ 4º Cabe à Secretaria de Estado da Mulher e da Diversidade Humana, a presidência da Comissão Especial de Prevenção e Combate ao Assédio.

§ 5º A designação para compor a Comissão terá validade de 2 anos, sendo permitida a recondução, conforme interesse do órgão que fez a indicação.

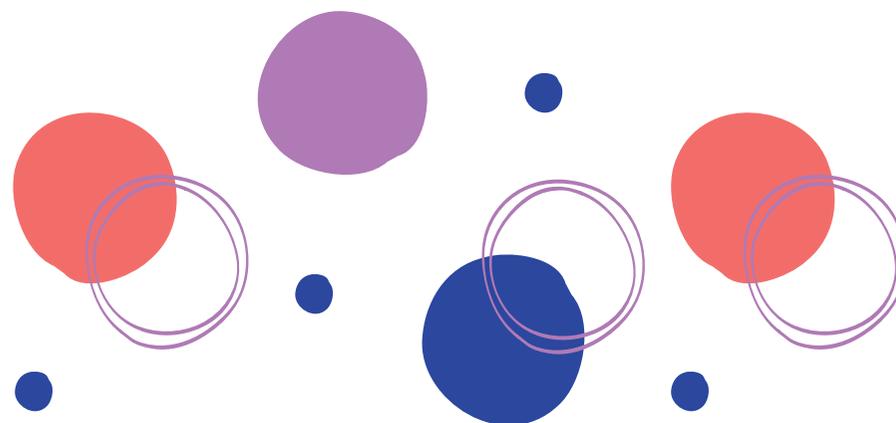
Art. 6º Constatados pela Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio os indícios da prática de assédio moral ou sexual por servidor/a, a denúncia será encaminhada ao dirigente máximo do órgão ou entidade onde teriam ocorrido os fatos, para apuração da responsabilidade administrativa, sem prejuízo de eventual responsabilização nas esferas civil e penal.

§ 1º O órgão, após receber a denúncia, terá 10 dias úteis para notificar a Comissão acerca do procedimento adotado para apuração do caso.

§ 2º A Comissão deverá comunicar à Ouvidoria-Geral os procedimentos adotados pelo órgão, de que trata o § 1º, para registro de resposta complementar no sistema informatizado de ouvidoria.

Art. 7º A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio pode, a fim de formar convicção quanto à ocorrência ou não dos fatos, notificar o trabalhador a quem se imputa a prática de assédio moral ou sexual, para que preste os esclarecimentos no prazo de até 10 dias.

Art. 8º A Comissão Especial de Combate e Prevenção ao Assédio pode, ainda, propor ações de prevenção visando garantir um ambiente de trabalho livre de assédio.



**NÃO ME
CALO**

