

CARTILHA

PREVENÇÃO E COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES E ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL

A coragem de falar rompe o ciclo do silêncio que perpetua a violência.

SUPERINTENDÊNCIA DO SISTEMA
ESTADUAL DE ATENDIMENTO
SOCIOEDUCATIVO



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA PROTEÇÃO SOCIAL

Cartilha: Prevenção e combate às discriminações e assédios moral e sexual. Projeto Conviver - Superintendência do Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo. 1ª edição. Fortaleza/CE. 1ª edição. 2026

Organização

Domingos Alves Evangelista Neto - Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional e Planejamento

Elaboração

Ana Luiza de Oliveira Timbó - Assessoria de Controle Interno e Ouvidoria

Artênio Igor de Oliveira Negreiro - Gabinete da Superintendência

Carla Manuela da Silva - Coordenadoria Administrativa Financeira

Cassia Maria Silva Lima - Núcleo de Saúde

Carlos Eduardo Nunes de Sena - Corregedoria

Denisangela Militão Pinheiro Barbosa - Corregedoria

Domingos Alves Evangelista Neto - Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional e Planejamento

Fabiana Pimenta Duarte de Sousa - Assessoria Especial de Gestão e Comunicação

Gabriela de Lima Ferreira Simeão - Corregedoria

Gilmara Ferreira Gomes - Assessoria do Gabinete

Jéssica Muriel de Sousa - Núcleo Escola de Socioeducação Milton Carlos Lima de Oliveira

Lucas Rodrigues Pinheiro - Núcleo de Saúde

Luiz Ramom Teixeira de Carvalho - Assessoria de Controle Interno e Ouvidoria

Luna Pinheiro Celedônio - Núcleo de Saúde

Maiara Teles de Figueiredo - Núcleo de Saúde

Revisão e aprovação

Roberto Bassan Peixoto

Jean Marçal Lima Cunha

Apresentação


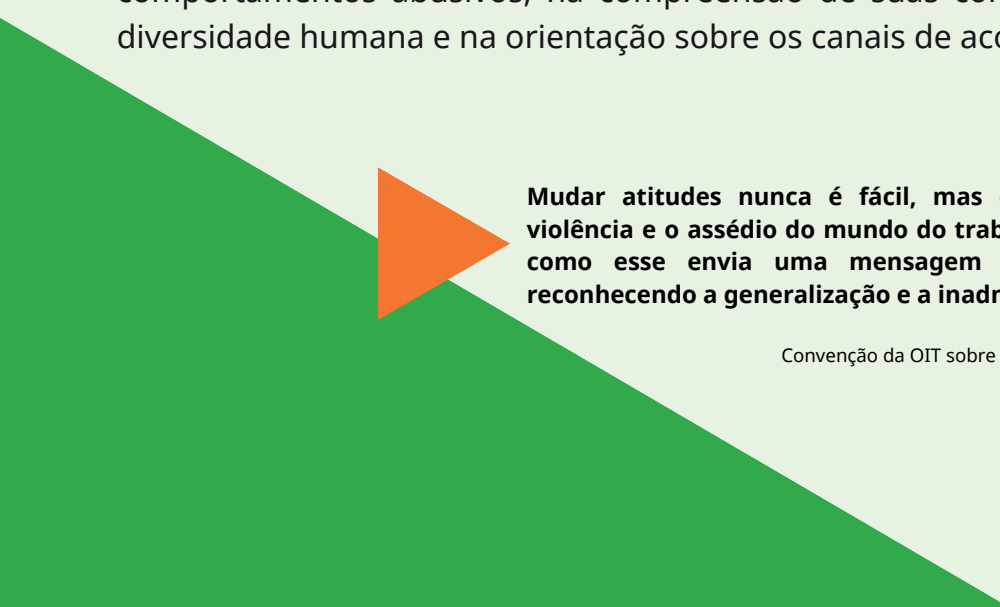
Esta cartilha foi desenvolvida pela Superintendência do Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo - Seas, para fornecer informações e orientações aos seus colaboradores e, assim, eles possam conhecer, prevenir e responder às discriminações, violências e assédios no ambiente de trabalho. Além de promover a conscientização sobre comportamentos éticos e respeitosos, o material busca reforçar o compromisso institucional com a dignidade, a equidade e o bem-estar de todas as pessoas.

Trata-se de uma ferramenta de apoio que contribui para a construção de um ambiente laboral mais seguro, inclusivo e pautado nos princípios dos direitos humanos e do serviço público, concentrando-se nos princípios gerais na prevenção e gestão da violência e do assédio no trabalho, usando como referência à Convenção da Organização Internacional do Trabalho N° 190, que trata sobre sobre violência e assédio, bem como à sua recomendação acompanhante (N° 206, 2019), bem como em normas federais e estaduais sobre o tema.

Seu objetivo é permitir que todos conheçam e controlem melhor os riscos, bem como minimizem os impactos negativos que a discriminação, a violência e o assédio trazem para o ambiente de trabalho.

A Seas tem a missão de garantir direitos e promover a responsabilização socioeducativa de adolescentes, com base na dignidade da pessoa humana, na proteção integral e no respeito às diferenças. Para isso, é imprescindível que todas as pessoas que atuam no sistema socioeducativo trabalhem em ambientes seguros, saudáveis e livres de discriminação, violência e assédio moral ou sexual.

Nosso objetivo é apoiar trabalhadoras e trabalhadores na identificação de comportamentos abusivos, na compreensão de suas consequências, na valorização da diversidade humana e na orientação sobre os canais de acolhimento e denúncia.



Mudar atitudes nunca é fácil, mas é essencial se quisermos eliminar a violência e o assédio do mundo do trabalho. A adoção de instrumentos fortes como esse envia uma mensagem poderosa. Torna visível o invisível, reconhecendo a generalização e a inadmissibilidade da violência e do assédio.



GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ

Elmano de Freitas da Costa

Governador do Estado

Jade Afonso Romero

Vice-governadora

SECRETARIA DA PROTEÇÃO SOCIAL

Augusta Brito de Paula

Secretária de Estado da Proteção Social

SUPERINTENDÊNCIA DO SISTEMA ESTADUAL DE ATENDIMENTO SOCIOEDUCATIVO

Roberto Bassan Peixoto

Superintendente

Jean Marçal Lima Cunha

Superintendente Adjunto

Artênio Igor de Oliveira Negreiros

Chefe de Gabinete

Adilson José dos Santos

Coordenadoria da Rede Socioeducativa

Ana Maria Tavares Cruz

Coordenadoria de Monitoramento e Avaliação

Analuísa Macedo Trindade

Assessoria Jurídica

Ana Paula Iris Medeiros

Assessoria Especial de Diretrizes Socioeducativas

Bianca Aderaldo Lobo Moreira

Assessoria Especial de Infraestrutura e Logística

Carla Manuela da Silva Vieira

Coordenadoria Administrativa Financeira

Carlos Eduardo Nunes de Sena

Corregedoria

Domingos Alves Evangelista Neto

Coordenadoria de Desenvolvimento Institucional e Planejamento

Fabiana Duarte Pimenta de Souza

Assessoria Especial de Gestão e Comunicação

Luiz Ramom Teixeira Carvalho

Assessoria de Controle Interno e Ouvidoria

Ana Luíza de Oliveira Timbó

Ouvidoria

Thiago Felipe Holanda Araujo

Coordenadoria de Segurança e Prevenção de Conflitos

Jéssica Muriel de Sousa

Escola de Socioeducação Milton Carlos Lima de Oliveira

Sumário

PRINCÍPIOS, VALORES E COMPROMISSO INSTITUCIONAL	4
ÉTICA COMO PILAR PROFISSIONAL	5
DIREITOS, DEVERES E RESPONSABILIDADES	6
DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO ÀS DIFERENÇAS	7
COMBATE À DISCRIMINAÇÃO	7
MULHERES E O MERCADO DE TRABALHO	8
COMBATE À MISOGINIA	8
DIVERSIDADE SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO	9
DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL	10
DIVERSIDADE RELIGIOSA	11
ASSÉDIO MORAL	12
DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL	13
CONHECER PARA PREVENIR E COMBATER	14
CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL	15
CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL	16
O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL	17
ASSÉDIO SEXUAL	18
CONDUTAS INAPROPRIADAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL	19
TIPOS DE CONDUTAS INAPROPRIADAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL	20
LEIS CONTRAS AS CONDUTAS INAPROPRIADAS DE CONOTAÇÃO SEXUAL	21
COMO PROVAR SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO	22
AUTORIA E MATERIALIDADE	23
COMO DENUNCIAR SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO ..	24
GESTÃO DA ÉTICA PÚBLICA, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO	25
COMO SOLICITAR APOIO INSTITUCIONAL E ATENDIMENTO BIOPSISSOCIAL	26
REFERÊNCIAS	27

Princípios, valores e compromisso institucional



A Seas preza por um ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo e digno. Nesse contexto, buscando adotar as melhores práticas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente laboral, elaborou a presente Cartilha, a partir da compilação de pesquisas realizadas em diversas fontes públicas e privadas. O objetivo é fortalecer a cultura organizacional pautada no respeito mútuo, na ética profissional e na valorização das relações humanas no serviço público, pois as discriminações e assédios no trabalho representam um desafio persistente e significativo para instituições públicas e privadas em todo o mundo.

A falha em reconhecer, prevenir e responder a condutas inadequadas e comportamentos ilegais gera desconfiança organizacional, reduz o moral individual e coletivo, e compromete o desempenho institucional, violando princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado democrático de direito, elencado no art. 1º, III da Constituição Federal de 1988

Nos últimos anos, a crescente conscientização social e debates públicos sobre práticas inaceitáveis elevaram a urgência de ações proativas, como a revisão de políticas internas alinhadas à Convenção 190 da OIT (ratificada pelo Brasil em 2023), que obriga Estados a combater violência e assédio no trabalho, bem como a Lei Estadual N° 15.036, de 2011, e o Decreto Estadual 31.583, de 2014 que tratam sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual.

Qualquer ambiente laboral pode expor indivíduos a violências físicas, psicológicas, sexuais ou psicossociais, gerando riscos à saúde e segurança ocupacional (NR-1 e CLT, art. 157). O Impactos institucionais incluem perda de produtividade, rotatividade elevada, absenteísmo, despesas com saúde e investigações (Estatuto dos Servidores do Ceará, Lei nº 9.826/1974), além da perda de bem-estar das vítimas, com impactos claros na otimização de talentos humanos.

Em consonância com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e Constituição Federal (1988), os direitos humanos são universais e inalienáveis, garantidos a todos independentemente de raça, cor, gênero, orientação sexual, religião ou origem (Lei nº 7.716/1989 – racismo; Lei nº 14.532/2023 – injúria racial; CP, art. 216-A – assédio sexual). Dessa forma, em qualquer ambiente de trabalho, esses preceitos exigem a promoção de ambientes livres de preconceitos e discriminações, que valorizem a diversidade para garantir proteção integral a adolescentes (ECA, art. 3º) e responsabilização ética de servidores, sob pena de sanções administrativas (suspensão a demissão) e criminais.

Ética como pilar profissional



A atuação no sistema socioeducativo exige compromisso ético reforçado, pois envolve o cuidado com jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade, muitas vezes marcados por trajetórias de exclusão, racismo, desigualdades de gênero e muitas outras violências acumuladas.

Assim, acreditamos que os trabalhadores do sistema devem estar em um ambiente profissional livre de situações que os possam levar ao adoecimento, principalmente se situações de suas atividades, ocorram situações de discriminações e assédios, moral ou sexual.

Entre os princípios que orientam esta cartilha destacam-se:

- Dignidade da pessoa humana: ninguém pode ser humilhado, constrangido ou desrespeitado em razão de qualquer característica pessoal, função exercida ou contexto de origem.
- Respeito à diversidade humana, de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, geração, condição de deficiência, origem territorial, pertença religiosa, povos originários e comunidades tradicionais.
- Valorização do trabalho no socioeducativo, com ambientes que favoreçam a cooperação, a escuta e o cuidado mútuo, e não a intimidação, o medo ou a violência simbólica.
- Repúdio a todas as formas de discriminação, misoginia, racismo, LGBTfobia, capacitismo, etarismo, intolerância religiosa e ódio a povos originários e demais grupos vulnerabilizados.
- Compromisso da gestão com a prevenção, a responsabilização de condutas abusivas e a proteção contra retaliações a quem denuncia de boa-fé.

Entendendo o que são grupos vulneráveis

Alguns grupos estão mais expostos à discriminação e aos assédios, como: mulheres, especialmente negras, gestantes, mães solo; pessoas com deficiência; pessoas negras; pessoas indígenas; pessoas LGBTQIA+; pessoas idosas; aprendizes, estagiários e terceirizados.

A combinação de marcadores (por exemplo, mulher negra, lésbica e mãe) aumenta a vulnerabilidade, exigindo um olhar interseccional das equipes e da gestão para prevenir violências e garantir proteção adequada.



De todos(as) os(as) funcionários(as):

- Conhecer e cumprir as legislações que proíbem o racismo, discriminações e assédios
- Conhecer e cumprir o Código de Ética e Conduta da Administração Pública Estadual (Decreto nº 31.198, de 30 de abril de 2013)
- Tratar todos com respeito e, pautados(as) na informação, responsabilidade e ética.
- Denunciar condutas abusivas praticadas contra si ou para outros (as) trabalhadores (as), através dos canais de denúncia da Ouvidoria, Comitê de Ética e/ou Comitê Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

Das lideranças:

- Servir de exemplo, prevenir violações e acolher denúncias.
- Garantir tratamento justo, metas pactuadas e condições adequadas de trabalho

Da Seas:

- Manter políticas e procedimentos de prevenção e combate, apuração e responsabilização.
- Oferecer suporte às vítimas.



Diversidade humana e respeito às diferenças



A diversidade humana é um elemento natural e essencial da vida em sociedade. Cada pessoa traz em si uma combinação singular de crenças, origens, gêneros, modos de ser e de sentir, que refletem a imensa riqueza da condição humana.



Reconhecer essa pluralidade é um passo importante para construir relações mais empáticas e respeitadas, onde as diferenças não geram distância, mas aprendizado e convivência. Afinal, é na diversidade que a humanidade revela sua verdadeira beleza e capacidade de evoluir coletivamente.

Combate à discriminação

A discriminação ocorre quando se faz qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou qualquer campo da vida pública.

A luta contra as discriminações no Brasil é regida principalmente pela Lei nº 7.716/89, que pune crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Esta lei foi ampliada pela Lei nº 9.459/97, que inclui sanções para a prática, indução ou incitação à discriminação.

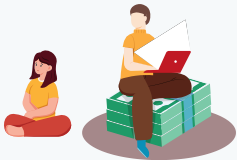
Além disso, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) visa garantir igualdade de oportunidades e combater a discriminação étnica.



Mulheres e o mercado de trabalho



As mulheres são, historicamente, alvo de desigualdades e violências no mundo do trabalho, incluindo o serviço público. Essas práticas podem se expressar em situações cotidianas, como deslegitimar falas de mulheres em reuniões, desqualificar suas competências, ridicularizar emoções, controlar de forma abusiva suas licenças e necessidades relacionadas à maternidade, ou culpa-las por situações de assédio sexual.



No Brasil, dados recentes de 2025, mostram persistente desigualdade de gênero no mercado de trabalho, com mulheres recebendo em média 21,2% menos que homens em empresas privadas com 100+ funcionários (salário médio: R\$ 3.908 para mulheres vs. R\$ 4.958 para homens).



A participação feminina cresceu para 41% dos ocupados (de 40,6% em 2024), totalizando 44,6 milhões de mulheres empregadas (+6,7 milhões desde 2016), mas diferenças salariais persistem em cargos de liderança (mulheres ganham 73,2% dos salários masculinos).

Combate à misoginia

Misoginia é a aversão, desprezo ou ódio às mulheres, que se manifesta em piadas, comentários, decisões e práticas que as inferiorizam, silenciam ou punem quando ocupam espaços de poder. Essas condutas podem configurar discriminação de gênero e, a depender do caso, assédio moral e/ou sexual, devendo ser prevenidas e enfrentadas pela gestão e pelas equipes.



Vamos juntos combater a Misoginia!

Brasil Sem Misoginia é uma proposta de mobilização nacional de todos os setores brasileiros — governos, empresas, sociedade civil, ONGs, movimentos sociais, entidades, instituições de ensino, torcidas organizadas, times de futebol, grupos religiosos, artistas, entre outros — com o objetivo de enfrentar a misoginia - o ódio e todas as formas de violência e discriminação contra as mulheres.



Acesse o QR code e
saiba mais >>>

Brasil sem Misoginia



Diversidade sexual e identidade de gênero



Você sabia que pessoas Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, pessoas não binárias, intersexo e outras identidades estão entre os grupos mais vulneráveis a discriminação e a assédios no trabalho?



Práticas como negar o uso do nome social, fazer piadas homofóbicas ou transfóbicas, questionar a competência profissional com base na orientação sexual ou identidade de gênero configuram discriminação e violam a dignidade das pessoas.

A identidade de gênero é a forma como uma pessoa se reconhece e se identifica em relação ao seu próprio gênero, podendo coincidir ou não com o sexo atribuído ao nascimento.



Respeite e use o nome social e os pronomes indicados pela pessoa, em cadastros, crachás e comunicações internas.



Trate com respeito e dignidade em qualquer atendimento ou interação, ouvindo sem ironias ou julgamentos.



Interromper piadas ou comentários LGBTfóbicos em reuniões, corredores e grupos de mensagens, sinalizando que são inaceitáveis.



Busque se informar sobre termos básicos (orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero) para evitar erros e constrangimentos.



Não questione a competência profissional com base em orientação sexual ou identidade de gênero, nem dificulte contratações ou promoções por esse motivo.



Não exponha a orientação sexual ou identidade de gênero de ninguém sem consentimento, inclusive em grupos de trabalho.

Diversidade étnico-racial



A discriminação racial se manifesta por ações, omissões e discursos que inferiorizam pessoas negras, povos originários, indígenas, quilombolas e de outros povos e comunidades tradicionais, negando-lhes oportunidades, respeito e reconhecimento.

No trabalho, isso pode se traduzir em piadas racistas, comentários sobre “jeito”, “sotaque” ou “aparência”, preterição em promoções, invisibilização de contribuições e construção de apelidos pejorativos.



Racismo e injúria racial são crimes, imprescritíveis e inafiançáveis, e a legislação brasileira e as normas internacionais de direitos humanos exigem que a Administração Pública atue ativamente para eliminar essas práticas.



Refleta sobre seu posicionamento racial e como ele influencia interações; edue-se com livros ou cursos sobre história negra brasileira.



Ao presenciar piadas ou exclusões, diga “Isso é racismo e não cabe aqui” de forma calma, mas firme, sem expor a vítima.



Registre e denuncie: Anote datas, horários e testemunhas de micro agressões; reporte via ouvidoria (Telefone 155) ou Disque 100.



Pratique escuta ativa: Pergunte “Como posso apoiar?” a colegas afetados, sem esperar gratidão ou explicações exaustivas.



Não faça comentários sobre cabelo, pele, “tipo de negro” ou sotaque; mesmo por “zoeira”, pois isso é injúria racial punível.



Não minimize: Não diga “Foi brincadeira” ou “Não foi por mal”; silêncio reforça o racismo estrutural.



Não culpe a vítima: Não diga “Você é sensível demais”; A responsabilidade é de quem agride.

Diversidade religiosa



O Brasil é marcado pela diversidade cultural e religiosa. Por isso, todo cidadão tem o dever e a responsabilidade de criar um ambiente inclusivo, no qual todas as pessoas se sintam respeitadas, independentemente de suas origens culturais e religiosas.

A liberdade religiosa inclui tanto a liberdade de crença e adoração quanto a liberdade de não crença. Assim, qualquer pessoa tem o direito de professar sua própria fé ou optar por não ter uma religião. Essa abordagem envolve a liberdade de expressar, praticar ou abandonar sua religião, ou mesmo escolher não seguir nenhuma crença religiosa.

O respeito às religiões é fundamental para a convivência pacífica em sociedades multiculturais. Toda prática que desrespeita, ridiculariza ou restringe a liberdade de crença ou de não crença de pessoas, especialmente de religiões de matriz africana e povos originários, historicamente perseguidos é entendida como **Intolerância Religiosa**.



No ambiente socioeducativo, o respeito à pluralidade religiosa – inclusive de adolescentes e famílias atendidas – é parte do compromisso com direitos humanos e com a laicidade do Estado.



Respeite manifestações, rituais e vestimentas religiosas.



Ao ouvir piadas ou comentários pejorativos (ex.: sobre terreiros), diga “Isso fere a liberdade religiosa; pare”.



Respeite a pluralidade religiosa, crenças afro, evangélicas, indígenas e ateísmo.



Leia e conheça as Leis liberdade religiosa e combata racismo religioso contra qualquer manifestação religiosa.



Não imponha crenças: Não force participação em cultos, orações ou eventos religiosos de sua fé; o Estado é laico.



Não discrimine, em escalas, promoções ou treinamentos por religião ou ausência de fé.

Assédio moral



O assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho,



Ainda que a prática frequentemente ocorra no ambiente de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

Alguns exemplos de assédio moral:



Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho são exemplos mais comuns de assédio moral.



Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto é uma prática prejudicial e recorrente.



Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente.



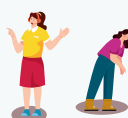
Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas é uma forma de assédio que viola os limites pessoais e profissionais.



Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação.



Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física.



Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas

Definição de assédio moral



Embora não exista, até o momento, uma lei federal específica e sistematizada que trate exclusivamente sobre “violência e assédio” moral no trabalho, há um conjunto de normas, nacionais e internacionais, que sustenta a ilicitude da conduta.

A Constituição Federal, estabelece já em seu art. 1º, III, que a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante” (inciso III) e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (inciso X).

No âmbito da Consolidação das leis do Trabalho, o artigo 483 prevê hipóteses que podem caracterizar “violência e assédio moral”, como por exemplo: exigir dos(as) empregados(as) serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo (dado pelo(a) empregador(a) ou superiores hierárquicos; impingir ou submeter os(as) empregados(as) a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato de trabalho; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os(as) empregados(as) ou pessoas de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A Lei estadual Nº 15.036/2011 define em seu artigo 2º que:

“Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido (...)”



Acesse o QR code e tenha acesso a
Lei Nº 15.036/2011



[Ou baixe a Lei aqui!](#)



Conhecer para prevenir e combater



Constituição Federal

A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece como fundamento: 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), ficando sujeito à responsabilização civil

Lei Nº 14.540/2023

Institui 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 - 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.



LEI Nº 9.826/1974 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis

Art. 191 - São deveres gerais do funcionário:

- I - lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir;
- II - observância das normas constitucionais, legais e regulamentares;
- IV - continência de comportamento, tendo em vista o decoro funcional e social;
- V - levar, por escrito, ao conhecimento da autoridade superior irregularidades administrativas de que tiver ciência em razão do cargo que ocupa, ou da função que exerça;

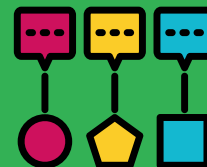


Art. 193 - Ao funcionário é proibido:

- IV - valer-se do exercício funcional para lograr proveito ilícito para si, ou para outrem.



Classificações do assédio moral



Já sabemos que o assédio moral é toda conduta abusiva, reiterada, que atinge a dignidade e a integridade psíquica ou física de alguém no trabalho. Agora vamos falar sobre como esse assédio pode estar ocorrendo, conforme a posição hierárquica de quem assedia e de quem sofre a violência.

Assédio moral vertical descendente - É o assédio “de cima para baixo”, praticado por superior hierárquico contra subordinado(a). Caracteriza-se pelo uso abusivo do poder de mando para humilhar, isolar, desqualificar ou pressionar excessivamente.



Assédio moral vertical ascendente - É o assédio “de baixo para cima”, praticado por subordinado(a) ou grupo de subordinados(as) contra um(a) chefe. Visa fragilizar, desmoralizar ou sabotar a autoridade da chefia, geralmente por resistência a mudanças, disputas de poder ou interesses contrariados.



Assédio moral horizontal - Ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico (colegas). Costuma envolver exclusão, fofocas, deboches, hostilidade prolongada, muitas vezes ligada a disputas de espaço, preconceitos ou rivalidades.



Assédio moral organizacional (ou institucional) - É o assédio produzido ou tolerado pela própria organização, por meio de políticas, metas e práticas de gestão que, de forma sistemática, pressionam e adoecem trabalhadores(as). Não é apenas um conflito entre indivíduos; a lógica de gestão é que passa a ser abusiva.



A meta de produtividade terá que aumentar em 200%, e, para isso, teremos um controle de idas ao banheiro.... Ah, e que não cumprir, terá que fazer uma dancinha no dia da confraternização...

Em todos os tipos, o elemento central é a repetição ou a gravidade da conduta, o efeito de humilhação e dano à saúde, e a utilização da relação de trabalho como contexto para a violência.

Causas do assédio moral



As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; Rivalidade no ambiente de trabalho; e Inveja.

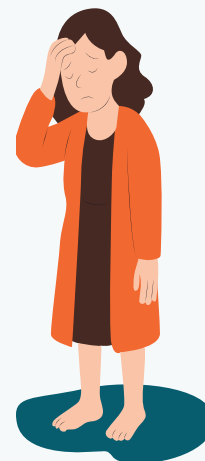
O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;-
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão
- Síndrome do pânico;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.

Consequências para a instituição

- Redução da produtividade;
- Aumento de erros e acidentes;
- Faltas
- Licenças médicas
- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos com processos administrativos e judiciais.



O que não é assédio moral



É importante ressaltar que a prática de atos de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral. Exemplos desses atos incluem a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho e a destituição de funções comissionadas.



O que diferencia esses atos de gestão, dos atos de assédio, é que devem estar vinculados ao interesse legítimo da administração e serem razoáveis em sua execução.

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias, o exercício de atividades psicologicamente estressantes ou desgastantes e críticas construtivas ou avaliações técnicas do trabalho realizadas por colegas ou superiores **não caracterizam assédio moral**, quando representarem fato isolado.



Lembre-se, o assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

Assédio sexual



O assédio sexual é uma grave violação da dignidade humana e um reflexo de uma cultura historicamente marcada pela desigualdade de gênero. Por muito tempo, a sociedade naturalizou comportamentos que menosprezam, objetificam e silenciam as mulheres, criando contextos em que a violência sexual — em suas diferentes formas — é invisibilizada ou minimizada. Não por acaso, as mulheres são as principais vítimas desse tipo de prática, especialmente em ambientes de trabalho onde há relações de poder e hierarquia.

Distinção entre assédio sexual e assédio moral:

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 agressor, 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.

É fundamental compreender que configura-se **crime de assédio sexual**, previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, quando alguém constrange outra pessoa, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, **prevalendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência no exercício do emprego, cargo ou função.**



O assédio sexual trata-se de trata-se, portanto, de conduta criminosa, sujeita a sanções penais, além de possíveis repercussões administrativas e civis, que ameaça o direito das pessoas a um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. É, portanto, um comportamento que, por sua natureza opressiva e discriminatória, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento e o valor social do trabalho, não devendo ser tolerado em nenhuma hipótese.



**ASSÉDIO SEXUAL É CRIME!
Não exige a repetição ou a sistematização da conduta.**



Condutas inapropriadas de conotação sexual

A violência sexual contra as mulheres no mercado de trabalho tem raízes profundas na história e na cultura, e não pode ser vista como algo isolado ou individual. Ao longo da história, as mulheres foram colocadas em posição de inferioridade em relação aos homens, com menos direitos, menos voz e menos autonomia.

A cultura patriarcal estabeleceu que aos homens cabem o poder e a autoridade, enquanto às mulheres cabem o cuidado do lar, dos filhos e a obediência. Essa lógica de dominação masculina influenciou a forma como a sociedade enxerga o corpo e a sexualidade das mulheres, abrindo espaço para diversas formas de controle e violência.



Muito além da questão do assédio sexual, existem outras **condutas inapropriadas de conotação sexual**, que, embora nem se enquadrem no tipo penal de assédio sexual, podem se configurar como violação ética, disciplinar e até mesmo criminal, pois tudo aquilo que atenta contra a liberdade e dignidade sexual é tipificado na lei como um crime sexual (importunação sexual, ato obsceno, importunação ofensiva ao pudor)

A violência sexual no trabalho não atinge todas as mulheres da mesma maneira, pois se cruza com outras desigualdades, como raça e classe social. Mulheres negras, pobres e em postos mais precarizados estão mais expostas a situações de assédio e têm menos condições de denunciar, por medo do desemprego e da discriminação. Essa realidade mostra que a violência sexual no trabalho é também um problema estrutural, que reflete o racismo e a desigualdade econômica presentes na sociedade.

Além disso, por muito tempo, o assédio e outras formas de violência sexual foram tratados como "brincadeira", "galanteio" ou "coisa de homem", o que colaborou para a naturalização dessas práticas. Muitas mulheres deixaram de relatar as violências sofridas por medo de retaliação, descrédito, exposição ou perda do emprego.

O recente Pacto Nacional de Prevenção aos Femicídios é um compromisso firmado por Executivo, Legislativo e Judiciário para atuar de forma articulada na prevenção e no combate à violência letal contra mulheres e meninas em todo o país.

PN pelo
aa Enfrentamento
cc à Violência
ti contra a
onal Mulher

Esse pacto pode reduzir feminicídios e mudar a cultura do machismo, mas precisa da ação de cada um: conversem com amigos, participem de formações e sejam aliados no dia a dia.

Para saber mais e se engajar, acesse: >>>

[Ou acesse aqui!](#)



Tipos de condutas inapropriadas de conotação sexual



Verbal: piadas de teor sexual dirigidas a alguém, “cantadas” insistentes, perguntas invasivas sobre vida sexual, comentários sobre corpo ou roupas que geram desconforto.



Não verbal: olhares insistentes e lascivos, gestos obscenos, exposição de conteúdo pornográfico no ambiente de trabalho, envio de mensagens ou imagens de teor sexual não solicitadas.



Física: toques indesejados, “abraços” forçados, “massagens” não solicitadas, tentativas de beijo, contatos em partes íntimas sem consentimento.



Comportamental: perseguição com investidas de cunho sexual, convites insistentes para encontros íntimos após recusas, promessas de vantagem em troca de favores sexuais, ameaças de prejuízo profissional se houver recusa. Comentários ofensivos, piadas de teor sexual, insinuações, gestos indecorosos, convites insistentes ou exposição do corpo alheio sem consentimento são exemplos de comportamentos inadequados que não devem ser tolerados nas relações de trabalho.

O elemento central é a ausência de consentimento livre, informado e afirmativo. A ausência de um “não” explícito não significa consentimento, especialmente em contextos de hierarquia, medo de retaliação ou situações de vulnerabilidade.

O que não é assédio sexual

- Elogios respeitosos, sem conotação sexual.
- Paqueras correspondidas, nas quais há consentimento claro e possibilidade de recusa sem medo.
- Cumprimentos físicos culturalmente aceitos (por exemplo, aperto de mão) sem insistência, conotação sexual ou desconforto manifesto.
- Mesmo nesses casos, é responsabilidade de quem inicia a interação estar atento a sinais verbais e não verbais e interromper qualquer conduta ao menor sinal de incômodo.

Leis contras as condutas inapropriadas de conotação sexual



As leis contras as condutas inapropriadas de teor sexual no Brasil têm evoluído significativamente, refletindo a crescente conscientização sobre a dignidade sexual e a proteção dos direitos das pessoas.

A Lei nº 15.280/2025 representa um marco na atualização da legislação sobre crimes contra a dignidade sexual. A norma alterou o Código Penal Brasileiro para agravar as penas de crimes sexuais, especialmente quando praticados contra crianças, adolescentes e outras pessoas em situação de vulnerabilidade, além de criar o crime de descumprimento de medidas protetivas de urgência. Com isso, reforçou o rigor na responsabilização dos agressores e ampliou a proteção jurídica das vítimas.



Exemplos de crimes sexuais que estão previstos no Código Pena

Estupro	Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:
Violência sexual mediante fraude	Art. 215. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima:
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: (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)
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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)
Crime de perseguição	Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.
Exposição da intimidade sexual	Art. 218-C. Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, distribuir, publicar, divulgar ou exibir, por qualquer meio, fotografia, vídeo, áudio ou outro conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização de participante.
Estupro de vulnerável	Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos.

Como provar situações de violência e assédio moral e sexual no trabalho



Provar o assédio moral ou sexual no trabalho é um dos maiores desafios enfrentados pelas vítimas, pois essas condutas frequentemente ocorrem de forma velada, sem registro documental direto e longe do alcance de testemunhas. No entanto, existem uma ampla variedade de meios de prova — inclusive indícios e provas indiretas — para reconhecer e punir essas práticas.

A prática da violência e assédio moral pode ser provada por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, comentários e postagens em redes sociais, documentos, áudios, ligações telefônicas gravadas, vídeos, registros de ocorrências das unidades, registros de denúncias na Ouvidoria. Também é possível provar por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

Por que é importante reunir provas?

O trabalhador que alega assédio moral ou sexual tem, em regra, o ônus de comprovar os fatos que constituem seu direito, conforme o artigo 818, inciso I da CLT. Contudo, em casos onde há indícios consistentes, a Justiça do Trabalho pode inverter esse ônus, cabendo ao empregador demonstrar que as condutas não ocorreram. Quanto mais provas você reunir, mais forte será sua posição em uma eventual denúncia ou ação judicial.

Exemplos de provas aceitas

Testemunhas que tenham presenciado, ainda que parcialmente, as condutas abusivas, ou que possam relatar o ambiente hostil, o comportamento reiterado do assediador, o isolamento da vítima ou mudanças comportamentais evidentes no trabalhador, exercem papel fundamental na construção dos fatos.

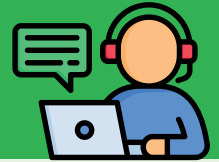
Documentos que comprovem, ainda que indiretamente, a existência do assédio são altamente relevantes. Destacam-se: E-mails, mensagens de aplicativos e áudios com conteúdo ofensivo, humilhante ou ameaçador. Comunicados internos, advertências desproporcionais e frequentes, sem justificativa razoável.

Relatórios médicos ou psicológicos que indiquem transtornos como ansiedade, depressão, síndrome do pânico ou Burnout após o início das agressões.

Gravações de vídeo em ambientes que não possuam expectativa de privacidade.

Registros de reuniões com falas hostis, exclusões deliberadas ou constrangimentos públicos.

Autoria e materialidade



Os critérios de autoria e materialidade são fundamentos básicos para a apuração de qualquer denúncia em ambiente institucional, especialmente em casos de violência e assédio no trabalho. Eles ajudam a garantir que a investigação seja técnica, justa e baseada em fatos, evitando decisões arbitrárias ou subjetivas.



O que é autoria?

A autoria diz respeito a quem praticou o ato denunciado. É a identificação da pessoa (ou pessoas) responsável(is) pelas condutas de violência ou assédio.

Na prática, a autoria responde à pergunta: “Quem fez?”.

O que é materialidade?

A materialidade diz respeito à existência do fato denunciado. Em outras palavras, é a comprovação de que a situação de violência, assédio moral ou sexual realmente aconteceu.

Na prática, a materialidade responde à pergunta: “O fato existiu?”.

Os critérios de autoria e materialidade orientam a condução da apuração, assegurando que: a denúncia seja analisada com base em evidências, e não apenas em impressões pessoais; haja distinção entre o sofrimento legítimo da vítima e a responsabilização formal de alguém; a instituição possa adotar medidas corretivas, preventivas e disciplinares com segurança jurídica; sejam preservados, ao mesmo tempo, os direitos da pessoa denunciante e da pessoa denunciada;



Sem materialidade, a denúncia fica sem comprovação objetiva do fato. Sem autoria, reconhece-se que há um problema, mas não é possível responsabilizar a pessoa que o praticou.

Como denunciar situações de violência e assédio moral e sexual no trabalho



Os servidores e servidoras que se sentirem vítimas de violência, assédio moral ou sexual podem formalizar suas denúncias por meio dos canais de Ouvidoria disponíveis. As denúncias serão recebidas pela Controladoria e Ouvidoria Geral do estado (CGE) e analisadas pela Corregedoria, pela Comissão Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral ou Comitê de Ética da Seas, a depender das informações recebidas, atendendo aos critérios de indícios de autoria e materialidade fornecidos.

Existem diversos canais oficiais para registrar denúncias, reclamações, sugestões, elogios e demais manifestações relacionadas à Sease ao serviço público estadual.



O atendimento telefônico, por meio do número 155, é feito pela Central de Atendimento da Ouvidoria. Constitui-se em um dos principais canais receptores e porta de entrada das demandas de ouvidoria de todo o Estado - **Horário de Atendimento: segunda a sexta-feira das 7h às 20h**



Portal Ceará Transparente: acesso pela internet, no endereço: <https://cearatransparente.ce.gov.br>



Telefone direto da Ouvidoria da SEAS: (85) 3125-8290 - **Horário de Atendimento: segunda a sexta-feira das 8h às 17h**



E-mails:

ouvidoria@seas.ce.gov.br
prevencao.assedio@seas.ce.gov.br
ouvidoria.geral@cge.ce.gov.br



Ouvidoria da Seas - Atendimento presencial ou por correspondência:
Av. Oliveira Paiva, 941, Bloco A – Cidade dos Funcionários – CEP:
60.822-130 – Fortaleza/CE

Orientamos que, ao registrar sua denúncia, você apresente o máximo de informações possível (datas, locais, nomes, descrição dos fatos e, se houver, documentos comprobatórios), para facilitar a análise e a adoção das providências cabíveis.

Gestão da ética pública, prevenção e combate ao assédio



No Estado do Ceará existe o **Sistema de Ética do Poder Executivo Estadual**, que foi instituído pelo Decreto Estadual nº 29.887, de 31 de agosto de 2009, com a finalidade de promover ações relacionadas à conduta ética no âmbito do Poder Executivo Estadual. É composto pela Comissão de Ética Pública (CEP) e pelas Comissões Setoriais de Ética Pública (CSEP) dos órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional, tendo como base normativa o Código de Ética e Conduta da Administração Estadual, instituído pelo Decreto Estadual nº 31.198, de 30 de abril de 2013.

Além disso, também há o **Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral**, por sua vez, visa enfrentar, prevenir e reprimir práticas de assédio moral na Administração Pública Estadual, promovendo a dignidade do agente público no ambiente de trabalho. Referido sistema foi instituído pela Lei Estadual nº 15.036, de 18 de novembro de 2011, e regulamentado pelo Decreto Estadual nº 31.583, de 23 de setembro de 2014.

No âmbito do Seas, destacamos a atuação da

Comissão Setorial de Ética Pública - CSEP

Portaria Seas nº 424, de 28 de outubro de 2025 - Promove a observância dos princípios éticos e da conduta dos servidores públicos, em conformidade com o Código de Ética da Administração Pública Estadual.

Comissão Setorial de Prevenção e Combate ao Assédio Moral - CSPCAM

Portaria Seas nº 426, de 28 de outubro de 2025 - Tem como foco prevenir e combater práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, em conformidade com a legislação vigente e as diretrizes de proteção à saúde e à dignidade no ambiente institucional.



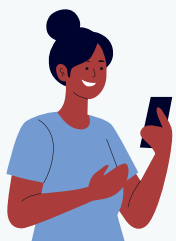
Como solicitar apoio institucional e atendimento biopsicossocial



A Seas oferece suporte psicossocial, intervenções breves e a implementação de práticas integrativas para os servidores do sistema socioeducativo, visando a promoção da saúde mental e física no ambiente de trabalho

O atendimento é ofertado pelo Núcleo de Saúde (Nusau) e para acessar os serviços, basta fazer seu agendamento que pode ser realizado diretamente nas unidades de atendimento socioeducativo ou através dos canais de contato.

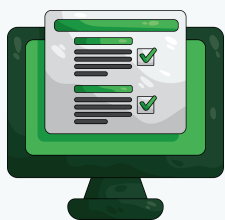
Formas de acesso



Pelos telefones: (85) 3125-8284
De segunda a sexta das 8h às 17h.



Através do e-mail: gestao.nusau@seas.ce.gov.br



Preenchendo o formulário online
[Ou acesse aqui!](#)



Conheça mais sobre o serviço oferecido
[Ou acesse aqui!](#)



Referências

Normas internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 190 sobre violência e assédio**, 2019. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 22 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação n. 206 sobre violência e assédio**, 2019. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 22 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.un.org>. Acesso em: 22 fev. 2026.

Constituição e legislação federal

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Código Civil. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Código Penal. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jan. 1989.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 jul. 1990.

BRASIL. **Lei n. 9.459, de 13 de maio de 1997**. Altera os arts. 1º e 20 da Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o art. 140 do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 maio 1997.

BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. **Lei n. 13.718, de 24 de setembro de 2018**. Altera o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, de estupro de vulnerável ou de sexo ou nudez sem consentimento da vítima. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 set. 2018.

BRASIL. **Lei n. 14.532, de 11 de janeiro de 2023.** Altera a Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 jan. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora NR-1** – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 22 fev. 2026.

Legislação estadual do Ceará e normas de ética

CEARÁ. **Lei n. 9.826, de 14 de maio de 1974.** Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Ceará e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 14 maio 1974.

CEARÁ. **Lei n. 15.036, de 18 de novembro de 2011.** Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 25 nov. 2011.

CEARÁ. **Decreto n. 31.198, de 30 de abril de 2013.** Institui o Código de Ética e Conduta da Administração Pública Estadual Direta e Indireta do Poder Executivo e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 2 maio 2013.

CEARÁ. **Decreto n. 31.583, de 23 de setembro de 2014.** Regulamenta a Lei n. 15.036, de 18 de novembro de 2011, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 24 set. 2014.

Programas, campanhas e documentos de apoio

BRASIL. Secretaria Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres. **Brasil sem Misoginia:** campanha nacional de enfrentamento à misoginia. Brasília, DF: Ministério das Mulheres, 2023.

CEARÁ. Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. **Canais de acesso pelo cidadão.** Fortaleza: CGE, 2025. Disponível em: <https://cearatransparente.ce.gov.br>. Acesso em: 22 fev. 2026.

SEFAZ-CE. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral.** Fortaleza: SEFAZ, 2020.

SECULT-CE. **Cartilha de prevenção e combate ao assédio.** Fortaleza: SECULT, 2024.

MPT. **Cartilha sobre violência e assédio moral no trabalho.** Brasília: MPT, 2025.

Superintendência do Sistema Estadual de Atendimento Socioeducativo

Missão

Promover as políticas de proteção e desenvolvimento social para redução da pobreza e das desigualdades sociais, oportunizando equidade, bem estar e vida digna a população cearense.

Visão

Ser reconhecida pela sociedade até 2030, como referência na promoção das políticas de proteção e desenvolvimento social, para superação da fome, redução da pobreza e elevação da qualidade de vida da população cearense.

Valores

- Ética e transparência
- Gestão Participativa
- Competência e comprometimento institucional e pessoal
- Responsabilidade Socioambiental
- Respeito às diferenças e diversidades
- Intersetorialidade
- Foco em resultados baseados em evidências

Objetivos estratégicos



INSTITUCIONAL (SOCIEDADE)

Assegurar o atendimento socioeducativo de qualidade aos adolescentes e jovens em cumprimento de medida socioeducativa e pós-medida com vistas à reinserção social.



CLIENTES/ CIDADÃO

Qualificar o atendimento a adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas com vistas à redução da reincidência infracional.



INDICADORES

- Número de adolescentes e jovens em cumprimento de medidas socioeducativas certificados em cursos de qualificação profissional;
- Número de adolescentes e jovens em medida socioeducativa com o mínimo de 75% de frequência na educação básica;
- Taxa de reentrada do Sistema Socioeducativo.

SUPERINTENDÊNCIA DO SISTEMA
ESTADUAL DE ATENDIMENTO
SOCIOEDUCATIVO



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
SECRETARIA DA PROTEÇÃO SOCIAL

**CARTILHA: PREVENÇÃO E COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES
E ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL**