



OFÍCIO CONDSEF/FENADSEF/SINDSEP-DF Nº 027/2026.

Brasília-DF, 26 de junho de 2026

**A Sua Senhoria a Senhora
LÚCIA ALBERTA BARÉ
Presidente da Fundação Nacional dos Povos Indígenas – FUNAI**

Assunto: Encaminhamento de Relatório de Análise do Levantamento de Dados sobre Assédio na FUNAI.

Senhora Presidenta,

A Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal/Federação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – Condsef/Fenadsef e o Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF – Sindsep-DF vêm, por meio deste, encaminhar a Vossa Senhoria o documento "Relatório de Análise do Levantamento de Dados sobre Assédio na Funai – Coletivo Mulheres Indigenistas (COMUI) – 1ª Edição", elaborado a partir de pesquisa conduzida junto a trabalhadores e trabalhadoras da Fundação Nacional dos Povos Indígenas.

A iniciativa representa importante contribuição para o diagnóstico das condições de trabalho na instituição, reunindo evidências quantitativas e qualitativas sobre a ocorrência de assédio moral e sexual, a percepção dos servidores acerca dos mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento e sugestões para o aprimoramento das políticas de proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores.

Embora o próprio relatório reconheça as limitações estatísticas inerentes ao universo de respondentes, os resultados apresentados demonstram elementos consistentes que merecem especial atenção da administração da Funai, especialmente no que diz respeito ao fortalecimento dos canais de denúncia, à proteção das vítimas e denunciantes, à responsabilização dos assediadores, ao aperfeiçoamento dos mecanismos de acolhimento e à implementação de políticas permanentes de prevenção ao assédio e à discriminação.

A Condsef/Fenadsef e o Sindsep-DF entendem que o enfrentamento ao assédio constitui condição indispensável para a promoção de um ambiente de trabalho digno, saudável e respeitoso, em consonância com os princípios da administração pública, com a legislação vigente e com as diretrizes estabelecidas pelo Governo Federal para prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e às diversas formas de discriminação no serviço público.

Dessa forma, encaminhamos o relatório em anexo para conhecimento dessa Presidência, solicitando que suas conclusões e recomendações sejam consideradas no planejamento e na implementação das políticas institucionais da Fundação voltadas à promoção da saúde ocupacional, da integridade institucional e da proteção das servidoras e dos servidores.



Aproveitamos a oportunidade para reiterar a disposição desta Confederação/Federação e de nossas entidades filiadas em contribuir com o debate e com a construção de medidas que fortaleçam um ambiente de trabalho livre de violência, discriminação e assédio no âmbito da Funai.

Atenciosamente,

Oton Pereira Neves
Secretário-Geral

Sindicato dos Servidores Públicos Federais no DF - SINDSEP

Sérgio Ronaldo da Silva
Secretário-Geral

Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – CONDSEF
Federação Nacional dos Trabalhadores no Serviço Público Federal – FENADSEF

RELATÓRIO DE ANÁLISE DO LEVANTAMENTO DE DADOS SOBRE ASSÉDIO NA FUNAI - COLETIVO MULHERES INDIGENISTAS – COMUI - 1ª EDIÇÃO

INTRODUÇÃO

O presente relatório refere-se à *Análise do Levantamento de Dados sobre Assédio na Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI)*, realizado pelo Coletivo Mulheres Indigenistas (COMUI), em sua 1ª edição. A iniciativa surgiu a partir da demanda identificada no âmbito do próprio coletivo, diante de relatos recorrentes de situações de assédio moral e sexual compartilhados entre seus integrantes.

Com o objetivo de subsidiar a elaboração de diagnósticos institucionais e o desenvolvimento de ações efetivas de prevenção e enfrentamento ao assédio, foi desenvolvido um formulário estruturado para a coleta de dados quantitativos e qualitativos acerca dessas práticas no ambiente de trabalho da FUNAI. O instrumento foi composto por 29 perguntas, incluindo questões objetivas de resposta única, perguntas de múltipla escolha e questões abertas, possibilitando a captação de diferentes dimensões e percepções sobre o tema.

O formulário permaneceu disponível para respostas pelo período de 18 dias, tendo sido amplamente divulgado por meio de grupos de WhatsApp de servidores e por comunicação direta entre colegas. Ao final do período de coleta, foram registradas 75 respostas, com tempo médio de preenchimento de 20 minutos e 36 segundos, evidenciando o engajamento dos participantes com a temática.

Considerando o universo de 4518 servidores da FUNAI em maio de 2026, uma amostra para estudos estatísticos com no mínimo 80% de confiança seria de 159 respondentes. O tamanho da amostra é o número de respostas completas recebidas em um questionário. Enquanto público-alvo, considerando que o formulário foi uma iniciativa do COMUI, que conta com 230 pessoas, para o mesmo grau de confiança na pesquisa, seriam necessários 96 respondentes. Ou seja, estatisticamente, o formulário não atingiu o mínimo de respostas necessárias para uma amostragem que possa ser generalizada.

Entretanto, enquanto uma pesquisa inicial e independente, o formulário obteve respostas que lançam luz para problemáticas a serem investigadas, além de permitir uma análise qualitativa robusta, dentro do universo de trabalhadores da FUNAI.

A participação na pesquisa foi voluntária, sendo assegurado aos respondentes o direito de não responder a quaisquer perguntas ou de interromper o preenchimento a qualquer momento, sem qualquer prejuízo pessoal ou profissional. Todo o processo foi conduzido em conformidade com princípios éticos de pesquisa, com garantia de

anonimato, sigilo e proteção dos dados coletados. As informações foram tratadas de forma estritamente confidencial e analisadas de maneira agregada, sem qualquer possibilidade de identificação individual dos participantes.

Os dados obtidos por meio deste levantamento destinam-se a subsidiar: (i) a elaboração e revisão de políticas institucionais; (ii) a proposição de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio; e (iii) a produção de relatórios gerenciais e diagnósticos institucionais. O presente documento apresenta, portanto, uma análise integrada dos resultados, contemplando abordagens quantitativas e qualitativas, com vistas a contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro, respeitoso e livre de assédio no âmbito da FUNAI.

PERFIL DAS PESSOAS QUE RESPONDERAM AO FORMULÁRIO

O formulário obteve 75 respostas. Sendo que 100% das pessoas leram e concordaram com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Dessa forma, todos os dados a seguir são baseados nessa disponibilização de informações.

A maior parte das pessoas que responderam se identificam enquanto mulheres cis (88%), heterossexuais (68%), brancas (33%), entre 40 e 49 anos (32%), sendo servidor/a efetivo (92%), com menos de um ano de serviço na FUNAI (53%), trabalhando na região Norte (41%) ou Centro-Oeste, incluindo Brasília (41%), estando 49% trabalhando em Coordenações Regionais, de maneira remota (85%), e em sua maioria não participam de nenhum movimento de trabalhadores da FUNAI (51%).

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

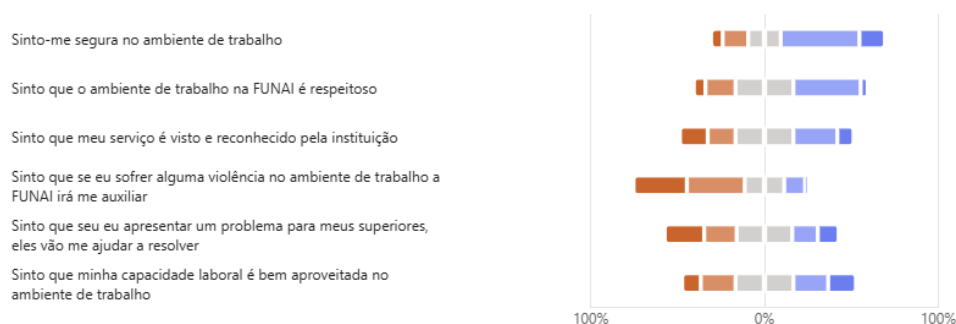
Com objetivo de mensurar como as servidoras e servidores se sentem em relação à instituição FUNAI, foi realizada a pergunta n. 12, em que o objetivo era que a pessoa classificasse como ela se sente em relação à FUNAI enquanto instituição.

FIGURA 1 – COMO AS PESSOAS QUE TRABALHAM NA FUNAI SE SENTEM EM RELAÇÃO AO ÓRGÃO

12. Classifique com que frequência você se sente assim na FUNAI enquanto instituição

[Mais detalhes](#)

● 1 - nunca ● 2 - quase nunca ● 3 - às vezes ● 4 - quase sempre ● 5 - sempre



Fonte: Levantamento de dados sobre assédio na FUNAI - Coletivo Mulheres Indigenistas – COMUI, 2026.

Através das respostas, percebe-se que a maior parte das pessoas que responderam ao formulário se sentem seguras (60%) sempre ou quase sempre no ambiente de trabalho.

Quanto ao ambiente de trabalho respeitoso, apenas 42% das pessoas que responderam consideram o ambiente de trabalho da FUNAI sempre ou quase sempre respeitoso.

Sobre sentir seu trabalho sendo visto e reconhecido pela instituição, apenas 34% das pessoas que responderam consideram que seu trabalho é sempre ou quase sempre visto e reconhecido.

A pergunta seguinte, sobre sentir que em caso de sofrer alguma violência no ambiente de trabalho a FUNAI irá auxiliar, a maior parte das pessoas que responderam (88%) não sentem que terão auxílio do órgão em casos de violência. Apenas 1 (uma) pessoa marcou que sente que sempre a FUNAI irá auxiliar nesses casos.

Em relação aos superiores auxiliarem em casos de problemas no ambiente de trabalho, apenas 26% das pessoas que responderam ao formulário sentem que seus superiores sempre ou quase sempre iriam ajudá-los diante de problemas.

Quanto ao sentimento sobre a capacidade laboral ser bem aproveitada no ambiente de trabalho, apenas 36% das pessoas que responderam sentem que sempre ou quase sempre tem sua capacidade laboral bem aproveitada na FUNAI.

Esses dados revelam um alerta para a temática do assédio moral institucional, quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas e cria uma cultura institucional de humilhação e controle.

Em síntese, os resultados apontam para um ambiente de trabalho marcado por percepções de insegurança institucional, insuficiência de apoio gerencial, baixo reconhecimento e limitações na valorização profissional, evidenciando a necessidade de fortalecimento de políticas de prevenção, acolhimento e responsabilização no enfrentamento ao assédio e na melhoria do clima organizacional.

QUANTO À PERCEPÇÃO DO QUE É ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Com o objetivo de avaliar se as pessoas que atuam na FUNAI sabem o que é assédio moral e/ou assédio sexual, o formulário dedicou duas perguntas para essa análise. Foram listadas situações consideradas assédio moral e/ou sexual pela Controladoria-Geral da União (CGU), exemplificadas no Guia Lilás: Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Quanto ao assédio moral, destaca-se que o exemplo mais assinalado foi “Deixar o funcionário sem atividades, em uma sala separada, ou proibir colegas de falarem com ele”, junto com “Gritar e xingar no ambiente de trabalho”, sendo considerado assédio por 92% das pessoas que responderam como exemplo de assédio moral. Já a prática de

“Interrupções constantes enquanto uma pessoa fala” foi considerada assédio moral por 68% das pessoas.

A prática mais identificada enquanto assédio sexual foi “Toques, beijos, carícias, tapas e abraços não consentidos”, sendo que 97% das pessoas consideram essas ações como assédio sexual. Já a opção “Narração de piadas com conteúdo sexual no ambiente de trabalho” foi assinalada como assédio sexual por 76% das pessoas que responderam ao formulário.

De modo geral, os respondentes demonstram um bom nível de conhecimento acerca do que configura assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, especialmente em relação a condutas mais explícitas e reconhecidas, como agressões verbais, isolamento institucional e contatos físicos não consentidos. Entretanto, os dados também evidenciam que determinadas práticas consideradas microagressões — como interrupções constantes ou manifestações de cunho sexual em forma de piadas — ainda não são amplamente reconhecidas como formas de assédio por todos. Esse cenário indica a necessidade de ações contínuas de sensibilização e capacitação, com vistas a ampliar a compreensão institucional sobre as diversas manifestações do assédio e fortalecer a prevenção dessas condutas no ambiente de trabalho.

IDENTIFICANDO ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL DENTRO DA FUNAI

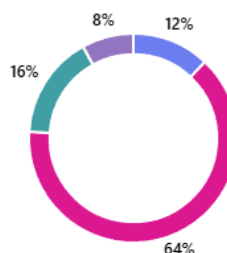
Para avaliar a presença do assédio dentro do ambiente de trabalho da FUNAI, o formulário dedicou perguntas diretas sobre ter presenciado situações de assédio moral e/ou sexual.

FIGURA 2 – IDENTIFICANDO ASSÉDIO MORAL E/OU SEXUAL DENTRO DA FUNAI

15. Você já presenciou alguma situação de assédio MORAL na FUNAI?

[Mais detalhes](#)

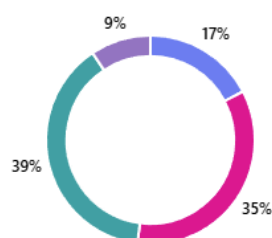
● Sim, uma única vez	9
● Sim, várias vezes	48
● Não	12
● Não sei dizer	6



16. Você já presenciou alguma situação de assédio SEXUAL na FUNAI?

[Mais detalhes](#)

● Sim, uma vez	13
● Sim, várias vezes	26
● Não	29
● Não sei dizer	7



Fonte: Levantamento de dados sobre assédio na FUNAI - Coletivo Mulheres Indigenistas – COMUI, 2026.

Através dos dados acima, percebe-se que o assédio moral já foi presenciado por 76% das pessoas que responderam ao formulário. Já, quanto ao assédio sexual, 52% das pessoas assinalaram já terem presenciado pelo menos uma vez. Nota-se que em ambos os casos, moral ou sexual, a maior parte das pessoas que responderam afirmativamente, presenciaram mais de uma vez, reafirmando que o assédio não é um padrão de comportamento isolado dentro da FUNAI.

Dentre as pessoas que já presenciaram assédio moral, apenas 57% delas afirmam já terem denunciado. No mesmo sentido, dentre as pessoas que já presenciaram assédio sexual, 58% delas afirmam já terem denunciado situações de assédio dentro da FUNAI. Ou seja, há um indicativo de que quase metade dos assédios estão ocultos e podem não estar chegando ao conhecimento da FUNAI.

Depois, com o objetivo de identificar se as pessoas que responderam ao formulário já sofreram alguma situação de assédio, foi realizada uma pergunta direta no formulário quanto ao assédio sexual e quanto ao assédio moral. 73% das pessoas que responderam ter sofrido assédio moral na FUNAI. E, quanto ao assédio sexual, 35% das pessoas responderam ter sofrido assédio sexual na FUNAI.

As pessoas que responderam ter sofrido assédio moral são em sua maioria (88%) mulheres cis, heterossexuais (75%), não-brancas (67%), ingressas na FUNAI por concurso público (89%).

As pessoas que responderam ter sofrido assédio sexual são em sua maioria (92%) mulheres cis, heterossexuais (69%), não-brancas (69%), ingressas na FUNAI por concurso público (84%).

Os dados evidenciam a alta incidência de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho da FUNAI, tanto na percepção quanto na experiência direta dos respondentes, com destaque para o assédio moral, relatado por 73% dos participantes, e o assédio sexual, por 35%. Observa-se, ainda, que grande parte dos casos é presenciada, mas nem sempre denunciada, indicando subnotificação relevante e possível fragilidade nos canais de denúncia e na confiança institucional. O perfil das vítimas revela maior incidência entre mulheres — especialmente no caso do assédio sexual —, além de pessoas não brancas, evidenciando a presença de recortes de gênero e raça nas dinâmicas de violência laboral.

QUANTO AO PERFIL DOS ASSEDIADORES

Para realizar uma análise do perfil dos assediadores dentro da FUNAI, o formulário pediu para as pessoas assinalarem quais são as características das pessoas que elas identificaram que cometeram algum ou mais assédios, separando por assédios morais e sexuais.

Dessa forma, o perfil predominante dos assediadores morais foi formado como sendo homem (70%), heterossexual (59%), com cargo comissionado (50%), superior hierarquicamente (66%), entre 30 a 59 anos (74%), branco (64%).

Já o perfil predominante dos assediadores sexuais foi formado como sendo homem (96%), heterossexual (71%), efetivo sem cargo comissionado (43%), superior hierarquicamente (46%), entre 30 a 59 anos (62%), branco (56%).

Os dados indicam um perfil recorrente de assediadores associado a posições de poder e marcadores sociais específicos, com destaque para a predominância de homens, heterossexuais, brancos e em faixa etária intermediária (30 a 59 anos). Observa-se que o assédio moral está mais frequentemente vinculado a ocupantes de cargos comissionados e em posição de superioridade hierárquica, enquanto o assédio sexual, embora também associado a relações hierárquicas, aparece com maior incidência entre servidores efetivos sem função comissionada. Em ambos os casos, destaca-se o forte recorte de gênero, especialmente no assédio sexual, amplamente perpetrado por homens, o que evidencia a persistência de desigualdades estruturais e relações de poder no ambiente de trabalho.

PRINCIPAIS ASSÉDIOS COMETIDOS NA FUNAI

O formulário possuía uma pergunta de lista, em que cada pessoa poderia marcar mais de uma opção, quando identificasse um exemplo de assédio que já presenciou na FUNAI.

As dez condutas assediadoras mais marcadas foram:

1. Críticas injustas ao trabalho de um colega (54%);
2. “Piadas” que exploram papéis opressivos de gênero e raça (52%);
3. Sonegar informações necessárias à realização de tarefas do trabalho (50%);
4. Gritar e xingar no ambiente de trabalho (48%);
5. "Piadas" ou insinuações sobre a orientação sexual de uma pessoa (41%);
6. Comentários negativos sobre o estado emocional ou saúde mental no ambiente de trabalho (41%);
7. Importunação sexual (40%);
8. Interrupções constantes enquanto uma pessoa fala (38%);
9. Espalhar boatos sobre alguma pessoa repetidas vezes (37%);
10. Perseguição (36%).

As respostas evidenciam a predominância de práticas relacionadas à desvalorização profissional, como críticas injustas e sonegação de informações, bem como atitudes de constrangimento, intimidação e discriminação, incluindo piadas de cunho opressivo e comentários sobre orientação sexual. Além disso, observa-se a presença significativa de condutas mais graves, como importunação sexual e perseguição.

CONFIANÇA NOS CANAIS DE DENÚNCIA

Cerca de 50% das pessoas que responderam ao formulário afirmaram que, em caso de presenciar uma situação de assédio, denunciariam.

Contudo, chama a atenção a quantidade de pessoas que assinalaram que não denunciam ou não denunciariam por a. falta de confiança nos canais de denúncia (57%); b. acreditar que não faria diferença (52%); e c. medo de retaliação (49%). Esses dados demonstram a necessidade de a instituição fortalecer os canais de denúncia, aproximar os canais das pessoas, promover ações efetivas diante de denúncias e procurar fortalecer as pessoas que denunciam, protegendo-as diante de possíveis retaliações.

Quando perguntado quais canais as pessoas procurariam para denunciar, a Ouvidoria da FUNAI foi assinalada por 78%, seguida da chefia imediata (41%), da delegacia (34%), do Ministério Público Federal (29%) e por último para Corregedoria (26%).

Outro dado captado pelo formulário é que a maior parte das pessoas que responderam nunca denunciaram uma situação de assédio na FUNAI (63%). Dentre as pessoas que afirmaram ter sofrido algum assédio moral, apenas 45% afirmam ter denunciado. Já entre as pessoas que afirma ter sofrido assédio sexual na FUNAI, 61% afirmam ter denunciado.

Dentre as pessoas que já denunciaram alguma situação de assédio, 69% consideraram que a resolução da denúncia foi insatisfatória; 23% consideraram a resolução parcialmente satisfatória e 7% apenas consideraram satisfatória.

Há barreiras significativas que desestimulam a formalização das denúncias, como a falta de confiança nos canais institucionais, a percepção de ineficácia das medidas adotadas e o medo de retaliações. Observa-se, ainda, uma baixa utilização dos canais de denúncia, inclusive entre pessoas que já sofreram assédio, bem como um alto nível de insatisfação com a resolução dos casos, majoritariamente considerada inadequada. Destaca-se que, apesar de a Ouvidoria ser percebida como o canal mais confiável, a Corregedoria apresenta menor reconhecimento, indicando necessidade de maior aproximação institucional.

SUGESTÕES PARA MELHORAR O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NA FUNAI

No formulário, foi aberto uma pergunta para que as pessoas assinalassem quais medidas elas acreditavam ser mais eficaz para garantir um ambiente de trabalho seguro. A opção mais assinalada foi: Canais de denúncias seguros e céleres (88%), reforçando a necessidade de a instituição investir nos canais oficiais de denúncias. Em seguida, 85% das pessoas assinalaram a necessidade de acolhimento psicológico e jurídico às vítimas de assédio; assim como a necessidade de uma Política institucionalizada de enfrentamento, a exemplo do Plano Setorial de Enfrentamento (85%) e foi assinalado por 80% das pessoas a necessidade de mapeamento de risco baseado em índices de adoecimento laboral, absenteísmo, clima organizacional e estimativas de denúncias.

Na pergunta aberta, os respondentes apontaram diversas medidas necessárias para o enfrentamento ao assédio no âmbito da FUNAI. Entre as principais sugestões, destacam-se a realização de campanhas de conscientização — especialmente direcionadas aos homens que atuam na instituição —, a retirada de assediadores de cargos de chefia e a responsabilização tanto dos autores das condutas quanto das eventuais omissões por parte de gestores. Também foram mencionadas a necessidade de maior celeridade no tratamento das denúncias, a promoção de capacitações voltadas à gestão de pessoas, bem como o afastamento dos servidores denunciantes do convívio com o suposto agressor, como forma de proteção. Ademais, sugeriu-se a criação de comissões, tanto para atuação ética institucional quanto para realização de visitas a unidades com maior incidência de relatos, além da assinatura de um plano de enfrentamento ao assédio e da elaboração e ampla divulgação de cartilhas orientadoras.

RELATOS QUANTO AO ASSÉDIO

O formulário também permitiu que as pessoas escrevessem relatos quanto ao assédio dentro da FUNAI. Foi possível obter algumas falas que dimensionam qualitativamente o que se obteve numericamente com os dados acima:

*“em saídas após o expediente de trabalho **me fez chorar duas vezes** me acusando de me misturar com os colegas "brancos da sala" e não "sair" com os colegas indígenas homens, cobrava de não aceitar ir almoçar sozinha com ele.”*

“somos vistos com tecnicamente inferiores. Nossas formações e qualificações são **menosprezadas.**”

“assédios cometidos de **forma velada**, onde **agressor não deixa provas explícitas.**”

“é quase **impossível reverter ou provar.** A sensação de **impotência e injustiça** prevalece.”

“me mandava mensagens de texto **se declarando para mim**, mesmo eu já tendo dito que não tinha interesse”

“A Funai é infelizmente um **ambiente machista**, acredito que a presença de **mais mulheres em cargos de liderança**, o debate aberto sobre assédio, e a **efetiva punição** de agressores e autoridades omissas pode coibir o **ambiente misógino** atual.”

“temos que conviver com um servidor que é sabido que **é um assediador sexual dentro da CR.** Já tive minhas **reclamações invalidadas** pela Coordenação.”

“uma figura de status elevado **pode assediar e agredir à vontade**”

“um **beliscão** de um servidor terceirizado homem”

“as pessoas comentavam que **não gostavam do meu trabalho** e das minhas iniciativas de dinâmica interpessoais”

“Fui vítima de **assédio moral** por um colega da FUNAI que **assediou sexualmente** uma funcionária”

“**O pior ambiente que já trabalhei em toda minha vida.**”

“Fiz denúncias com provas de assédio moral e de outros **crimes praticados pelo agressor** e que **nunca foram apurados**”

“Me sinto **completamente desamparada pela FUNAI**”

“**nenhuma medida de proteção foi colocada em prática**”

“A própria instituição possui uma cultura de ações e **omissões que perpetuam práticas e ambientes de assédio.**”

“**o assédio é comum**”

“O assédio vindo dos indígenas é muito forte e aparentemente **um tabu**”

“as mesmas pessoas que persistem em **assediar em posições de confiança e chefia.** **É adoecedor.**”

“Já sofri assédio moral, meu trabalho é **constantemente desrespeitado**”

“**os assediadores são as Chefias imediatas**”

“os responsáveis não são penalizados”

“O ambiente de trabalho é péssimo”

“as chefias são masculinas.”

“chorei de medo e tristeza”

“chegou a me chamar de vagabunda na frente do filho dele”

“sinto que mulher é quase que a mesma coisa que nada na Funai.”

“o agressor ainda ficou na chefia”

“A Funai é omissa aos casos de assédio”

“receio das vítimas em sofrer *retaliação* e pela *impunidade* dos agressores”

“ser questionada sobre a minha sexualidade”

As frases acima ajudam a exemplificar alguns dos danos gerados pelo assédio, como sentimento de culpa, tristeza, pessimismo. Além disso, os assédios no ambiente de trabalho podem gerar danos físicos como agravamento de doenças, estresse, distúrbios, dores generalizadas. E existem danos para o próprio órgão, como redução da capacidade laboral dos trabalhadores, baixa produtividade, evasão, faltas (absenteísmo), erros no cumprimento de tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho, exposição negativa da FUNAI, aumento de processos administrativos disciplinares, processos judiciais e outros.

Novas pesquisas podem focar nesses danos, tentando entender de que forma o assédio está prejudicando a própria instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório, ainda que baseado em um universo de 75 respondentes, revela um quadro consistente e preocupante acerca das dinâmicas de assédio no âmbito da Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI), ao mesmo tempo em que evidencia a necessidade de ampliação de iniciativas de escuta institucional para obtenção de dados ainda mais representativos. Os resultados apontam para um ambiente de trabalho marcado por percepções de baixa confiança institucional, fragilidade no apoio gerencial, insuficiência de reconhecimento profissional e limitações na valorização das capacidades laborais, indicando a urgência de intervenções estruturais voltadas à melhoria do clima organizacional.

Observa-se que, embora haja um nível satisfatório de conhecimento sobre o conceito de assédio moral e sexual — especialmente em relação a condutas mais evidentes —, ainda persistem lacunas na identificação de práticas mais sutis e naturalizadas, o que reforça a necessidade de ações contínuas de sensibilização e capacitação.

Paralelamente, os dados evidenciam alta incidência de assédio, tanto na forma presenciada quanto vivenciada, com destaque para o assédio moral, bem como indicam significativa subnotificação dos casos, associada à falta de confiança nos canais institucionais, ao receio de retaliações e à percepção de baixa efetividade nas respostas adotadas.

Os achados também revelam a existência de marcadores estruturais importantes, especialmente de gênero e raça, tanto no perfil das vítimas quanto dos assediadores, evidenciando que o assédio, em especial o sexual, está fortemente associado a desigualdades históricas e relações de poder no ambiente de trabalho. Ademais, a diversidade e recorrência das práticas relatadas demonstram que o assédio se manifesta de forma multifacetada, incluindo desde comportamentos explícitos até condutas cotidianas naturalizadas que contribuem para a manutenção de ambientes hostis.

Outro ponto crítico refere-se à baixa confiança e satisfação com os mecanismos de denúncia e apuração, o que compromete a efetividade das políticas institucionais existentes e reforça a necessidade de revisão e fortalecimento desses instrumentos, com maior transparência, celeridade e proteção aos denunciantes. Nesse contexto, destaca-se a percepção dos respondentes quanto à importância de medidas estruturais, como o aprimoramento dos canais de denúncia, a oferta de acolhimento psicológico e jurídico, a institucionalização de políticas de enfrentamento e o desenvolvimento de estratégias de monitoramento contínuo baseadas em evidências.

Diante desse cenário, conclui-se que o enfrentamento ao assédio na FUNAI demanda ação institucional integrada, contínua e estruturante, envolvendo não apenas a responsabilização de condutas, mas também a promoção de uma mudança cultural profunda, baseada no respeito, na equidade e na valorização das pessoas. As evidências apresentadas neste relatório constituem subsídios relevantes para a formulação e aprimoramento de políticas públicas internas, devendo orientar a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, digno e livre de assédio para todas e todos.

Macapá, 19 de junho de 2026.

Nota de elaboração

O presente relatório foi elaborado pela servidora Susana Maria Bartmeyer, atualmente ocupante do cargo de Especialista em Indigenismo na Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI), lotada na Coordenação Regional Amapá e Norte do Pará (CR-ANP). A autora possui especialização em Gestão Pública, é mestre em Ciências Sociais Aplicadas e atualmente é doutoranda na mesma área, desenvolvendo pesquisas voltadas aos direitos humanos, violência de gênero e cultura de paz.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare, por um ambiente de trabalho positivo. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 19 jun. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (Brasil). Guia Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal [2024]. Disponível em: <<https://basedeconhecimento.cgu.gov.br/server/api/core/bitstreams/31bac656-da33-4c7c-b130-f4552e738222/content>>. Acesso em: 19 jun. 2026.

IDEÁRIO CONSULTORIA. DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Assédio e seu enfrentamento no ambiente de trabalho. [S.l.: s.n.], [s.d.]. Acesso em: 19 jun. 2026.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Subseção na CONDSEF/FENADSEF. Estudo técnico: informações gerais dos servidores públicos federais – FUNAI – Brasil (dados anuais e de maio de 2026). Brasília: [s.n.], 2026. Acesso em: 19 jun. 2026.

SURVEYMONKEY. Calculadora de tamanho de amostra (Sample Size Calculator). Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/learn/research-and-analysis/sample-size-calculator/>>. Acesso em: 19 jun. 2026.



Fundação Nacional do Índio (FUNAI)

PROTOCOLO GOV.BR - RECIBO DA SOLICITAÇÃO

Nº 2026052653978

DADOS DO SOLICITANTE

Nome:	FATIMA TACIANO DE OLIVEIRA
E-mail:	[REDACTED]
CPF:	[REDACTED]

DADOS DA SOLICITAÇÃO

Número da Solicitação:	2026052653978
Tipo da Solicitação:	Protocolar Documentos junto à Fundação Nacional dos Povos Indígenas
Informações Complementares:	Documento complementar NUP 2026052646738
Número do Processo Informado Pelo Solicitante:	Não há
Data e Hora de Encaminhamento:	26/06/2026 às 16:57 h

DOCUMENTO(S) ANEXADO(S)

DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA	
Tipo do Documento	Nome do Arquivo
Requerimento Externo	of-conj-027_funai_26-06-2026_rel-analise-assédio.pdf
Anexo	Análise do levantamento de dados sobre assédio na Funai.pdf

DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR (PREENCHIMENTO OPCIONAL)

Descrição do Documento	Nome do Arquivo
------------------------	-----------------

Nenhum documento complementar informado	---
---	-----

Sua solicitação poderá ter a documentação conferida antes de ser tramitada para a unidade responsável. Em até 24h, a partir do envio, verifique o recebimento do e-mail contendo o Número Único de Protocolo (NUP) e orientações para o acompanhamento.

De: notificacao@servicos.gov.br

Para: [REDACTED]

Data: sexta-feira, 26 de junho de 2026 às 14:19 BRT

Informamos que sua solicitação, de número de protocolo 2026052646738, passou pelo processo de triagem e são necessários ajustes à sua solicitação para a continuação do processo. Por favor, acesse o portal e atenda à solicitação para que uma nova triagem seja feita.

<https://solicitacao2.servicos.gov.br/t/6a3e8bd9aae024128011f035>



Não compartilhe este e-mail

Para sua segurança, não encaminhe este e-mail para ninguém.

E-mail automático enviado pelo sistema.

Favor não responder.



Fundação Nacional do Índio (FUNAI)

PROTOCOLO GOV.BR - RECIBO DA SOLICITAÇÃO

Nº 2026052646738

DADOS DO SOLICITANTE

Nome:	FATIMA TACIANO DE OLIVEIRA
E-mail:	[REDACTED]
CPF:	[REDACTED]

DADOS DA SOLICITAÇÃO

Número da Solicitação:	2026052646738
Tipo da Solicitação:	Protocolar Documentos junto à Fundação Nacional dos Povos Indígenas
Informações Complementares:	Não há
Número do Processo Informado Pelo Solicitante:	Não há
Data e Hora de Encaminhamento:	26/06/2026 às 11:26 h

DOCUMENTO(S) ANEXADO(S)

DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA	
Tipo do Documento	Nome do Arquivo
Requerimento Externo	of-conj-027_funai_26-06-2026_rel-analise-assédio.pdf
Anexo	---

DOCUMENTAÇÃO COMPLEMENTAR (PREENCHIMENTO OPCIONAL)

Descrição do Documento	Nome do Arquivo
Nenhum documento complementar informado	---

Sua solicitação poderá ter a documentação conferida antes de ser tramitada para a unidade responsável. Em até 24h, a partir do envio, verifique o recebimento do e-mail contendo o Número Único de Protocolo (NUP) e orientações para o acompanhamento.