



**CÂMARA MUNICIPAL
DE CAMPO LARGO**



CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



A Câmara Municipal de Campo Largo, nesta gestão do Presidente Alexandre Marcel Kuster Guimarães (2025-2026), ciente de que a prevenção e o tratamento de casos de assédio no ambiente de trabalho são imperiosos para garantia da saúde física e mental dos seus servidores, por meio de seu Departamento de Compliance, com o intuito de promover a conscientização, a prevenção e o combate ao assédio nesta Casa Legislativa, elaborou esta Cartilha com orientações sobre a identificação, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, visando trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso.

ASSÉDIO MORAL, O QUE É?

O assédio moral é caracterizado por toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes, que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, a integridade psíquica ou física de um trabalhador. Para a configuração do assédio moral, é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada ao longo do tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.

Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

1) Vertical: há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado).

2) Horizontal: não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação.

3) Misto: cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

Embora a situação mais comum seja o assédio moral partir de um superior para um subordinado, ele também pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou, até mesmo, partir de subordinados para um superior. O que importa para configurar o assédio moral não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática reiterada de situações humilhantes no ambiente de trabalho.

IMPORTANTE:

Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos:

- Repetição (habitualidade);
- Intencionalidade (fim discriminatório);
- Direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado); e
- Temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL:

Retirar a autonomia funcional do trabalhador;
Contestar, a todo o momento, suas decisões;
Sobrecarregar o profissional com novas tarefas;
Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador, sem justificativa;
Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais colegas;
Passar tarefas humilhantes;
Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
Espalhar rumores a seu respeito;
Não levar em conta seus problemas de saúde;
Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Exigir dos servidores e colaboradores comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho, **não configuram assédio moral.**

EXEMPLOS DE ATOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL:

Transferência do colaborador para outra unidade de lotação no interesse da administração;

Destituição de funções;

Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;

Emprego gerencial de avaliações;

Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o colaborador a situações vexatórias;

Situações de risco inerentes à função desempenhada.





ASSÉDIO SEXUAL, O QUE É?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

Geralmente, o assédio sexual ocorre por meio de cantadas, insinuações constantes, piadas pejorativas com o objetivo de obter alguma vantagem sexual não consentida pelo assediado. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou escrita, e pode gerar perda de interesse pelo trabalho.

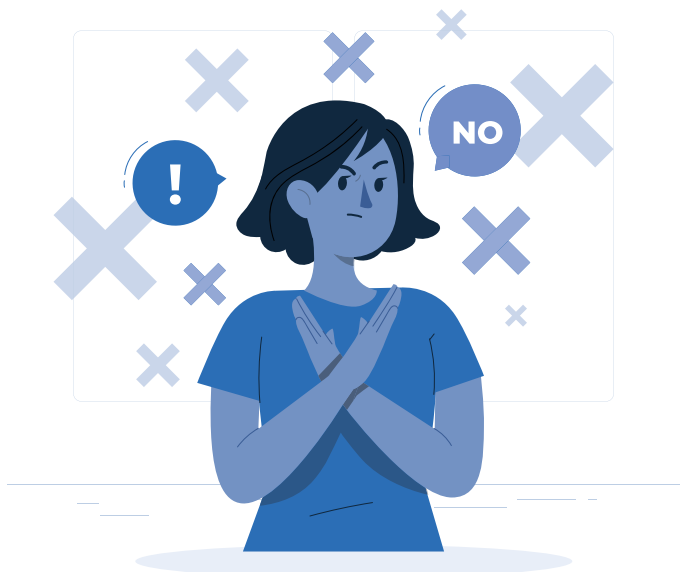
O assédio sexual pode atingir tanto mulheres quanto homens e viola a dignidade da pessoa humana, além de comprometer direitos fundamentais da vítima, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro.



Além de conduta completamente reprovável, o **assédio sexual é crime previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro** quando cometido por superior hierárquico ou por pessoa com ascendência sobre outra, decorrente do exercício de emprego, cargo ou função.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL?

Não configura assédio sexual a aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte. Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.



ELOGIOS, CANTADAS, FLERTES SEM CONOTAÇÃO SEXUAL PODEM NÃO CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL.

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL:

1) Assédio vertical: ocorre quando o agente, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefia para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

2) Assédio horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.





QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

1) Assédio sexual mediante chantagem: ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.

2) Assédio sexual mediante intimidação: ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente laboral.

PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO O CONTATO FÍSICO?

Não, pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL

- ◇ Conversar ou contar piadas com caráter sexual;
- ◇ Enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- ◇ Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- ◇ Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- ◇ Contato físico não desejado;
- ◇ Convites impertinentes;
- ◇ Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;
- ◇ Perturbação ou ofensas de cunho sexual;
- ◇ Atacar sexualmente.



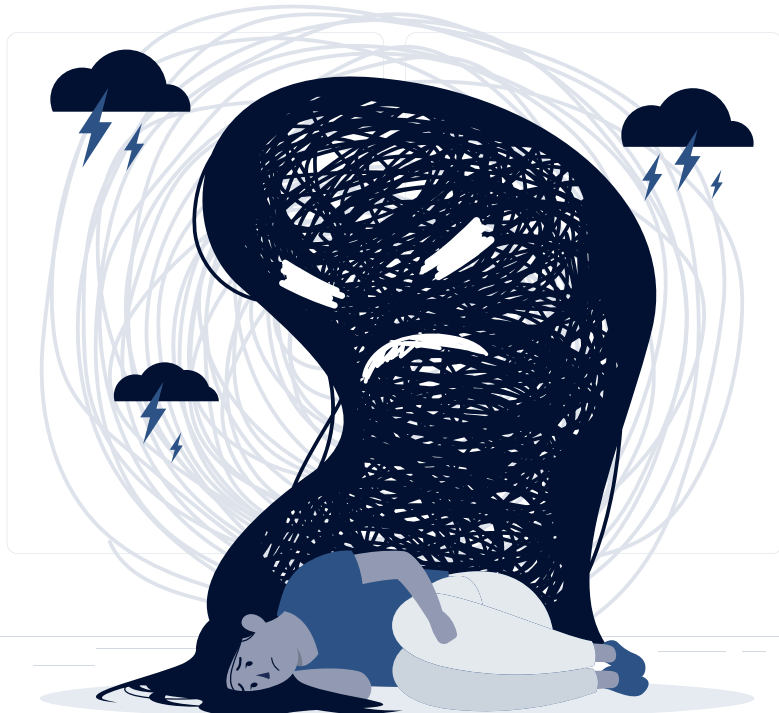
Servidores, empregados, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores podem estar em situação de assédio moral e sexual, independentemente do vínculo ou posição hierárquica.



EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS NA VIDA DO INDIVÍDUO DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL:

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais do assédio na saúde do trabalhador, estão:

- ◇ Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- ◇ Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- ◇ Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- ◇ Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- ◇ Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- ◇ Sensação negativa em relação ao futuro;
- ◇ Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- ◇ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- ◇ Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- ◇ Uso de álcool e drogas;
- ◇ Tentativa de suicídio.





A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA ADMINISTRATIVAMENTE POR SUA CONDUTA?

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o assédio moral ou sexual não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da gravidade da conduta, em decorrência de inobservância de dever funcional (art. 116), violação à proibição (art. 117) ou até mesmo demissão (art. 132). O agente público que pratica assédio também pode ser responsabilizado nas esferas civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crimes de assédio sexual, lesão corporal, contra a honra, racismo, etc).

ENTRE AS VÁRIAS MEDIDAS POSSÍVEIS PARA CONTER O ASSÉDIO, DESTACAM-SE AS SEGUINTE:

Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura de participação e diálogo aberto com a equipe por parte dos gestores de órgãos de execução ou de administração;

Definição clara das atribuições dos cargos e funções;

Coibição do desvio de função.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

A vítima deve repudiar de imediato a atitude do assediador e deixar claro que tal comportamento configura assédio;

Pedir para algum colega observar a conduta do assediador em relação a si;

Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails, etc.

Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;

Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares;

Denunciar.



A TESTEMUNHA

Se você testemunhar situações de assédio no trabalho, supere o medo e seja solidário com seu colega. Você pode ser a próxima vítima e, nesse momento, o apoio dos colegas será essencial. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador! Você pode cooperar das seguintes formas:

- ♦ Oferecer apoio à vítima;
- ♦ Disponibilizar-se como testemunha;
- ♦ Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- ♦ Comunicar ao setor responsável pelo recebimento de denúncias ou ao superior hierárquico do assediador.

QUE TIPOS DE PROVA PODEM SER UTILIZADAS?

Gravação sem o conhecimento do assediador de conversas por meio de aparelho celular ou gravador portátil;

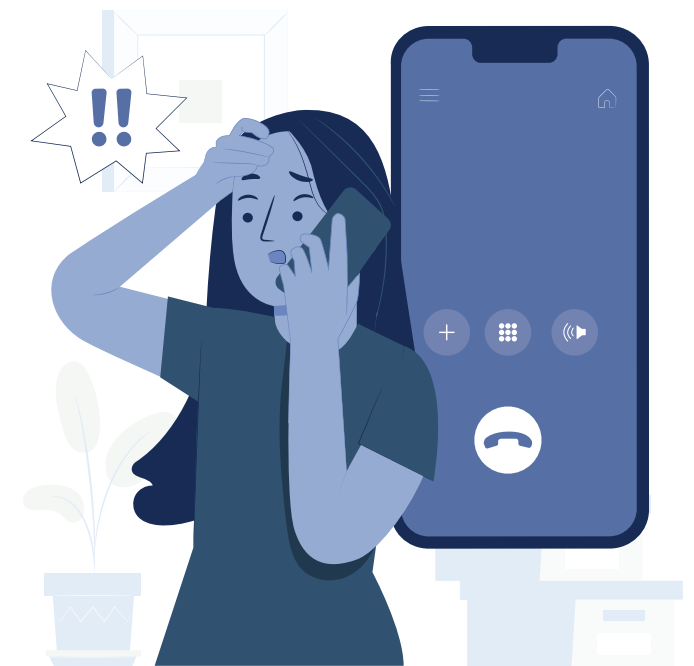
Testemunhas que convivam com o assediador e tenham detalhes das situações de assédio vividas pela vítima;

Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas (WhatsApp, Messenger, etc.);

Laudo médico ou psicológico de afastamento por adoecimento do servidor público relacionado ao assédio moral ou sexual.



COMO DENUNCIAR



Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Após reunir as comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal, a qual poderá ensejar a aplicação de uma penalidade, conforme previsto na **Lei Municipal nº 2362/12**.

No caso da denúncia recebida pela Ouvidoria, esta procederá à análise preliminar e processará o trâmite da investigação até uma resposta final.





Câmara Municipal de Campo Largo, Rua Subestação de
Enologia 2008 - Vila Bancária - Campo Largo -
Cep: 83601-450

Fone: (041)3392-1717 / (041)3392-1082

Horário: Das 8:00 às 17:00 h

CNPJ: 01.653.199/0001-10

email: cmcampolargo@cmcampolargo.pr.gov.br

Ouvidoria Câmara Municipal de Campo Largo

Telefones: (41) 3392-1717 ou (41) 3392-1082

E-mail: ouvidoria@cmcampolargo.pr.gov.br

2025

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO LARGO

Alexandre Guimarães

PRESIDENTE

Luiz Scervenski

VICE-PRESIDENTE

Rogério da Viação

2º VICE-PRESIDENTE

Junior Polaco Preto

1º SECRETÁRIO

Rafael Freitas

2º SECRETÁRIO

Daniel Moreno Portella

DIRETOR-GERAL

Adriano Huber Junior

DIRETOR DE GESTÃO E PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE
COMPLIANCE

Edeilson Ribeiro Bona

DIRETOR JURÍDICO

Emanuely Woiski Teixeira

DIRETORA ADMINISTRATIVA

Taianá Barbosa Martinez

DIRETORA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E
COMUNICAÇÃO SOCIAL

CONTEÚDO TÉCNICO

Cristiane Ap. Afanio
CONTEÚDO TÉCNICO

Glaci Ap. Ferreira Age
CONTEÚDO TÉCNICO

Maykon Brantes
PROJETO GRÁFICO

Taianá Barbosa Martinez
REVISÃO ORTOGRÁFICA

Referências:

GOVERNO FEDERAL. Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual - Previna-s e (Cartilha).

CISET/PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

MESA DO SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho (Cartilha).

MINISTÉRIO PÚBLICO. Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

MTE, ASCOM, 2009. SINASEMPU. Sobre assédio moral (Cartilha). Brasília-DF.

SINTTEL-DF. Assédio moral é crime - Previna-se. Denuncie (Cartilha). Brasília-DF.



**CÂMARA MUNICIPAL
DE CAMPO LARGO**



**CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E
ASSÉDIO SEXUAL**