

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO
**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO**



INSTITUTO DE
ENGENHARIA
DO PARANÁ



APRESENTAÇÃO



INSTITUTO DE
ENGENHARIA
DO PARANÁ

O IEP - Instituto de Engenharia do Paraná, comprometido em promover um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso, elaborou esta cartilha para orientar sobre a **identificação, prevenção e combate ao assédio moral e sexual** no ambiente laboral.

Com linguagem simples e direta, a cartilha aborda conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, formas de prevenção, a quem recorrer, entre outras informações relevantes para evitar essas práticas abusivas. As orientações são aplicáveis a funcionários, diretores, conselheiros, estagiários, associados, voluntários e prestadores de serviços, abrangendo tanto **condutas presenciais quanto virtuais**.



O QUE É ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é caracterizado por condutas abusivas, **como gestos, palavras ou atitudes**, que se repetem de forma sistemática, comprometendo a dignidade, autoestima, evolução profissional e integridade física ou psíquica de um trabalhador. Para configurá-lo, é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada, **com intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima**.

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



FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

VERTICAL:

Ocorre entre **pessoas de diferentes hierarquias**. Pode ser:

Descendente: Praticado por superiores hierárquicos.

Ascendente: Praticado por subordinados.

HORIZONTAL:

Entre colegas **de mesmo nível hierárquico**, sem relação de subordinação.

Misto: Combina assédio moral vertical e horizontal, com ataques vindos tanto de superiores quanto de colegas.

O que importa é a conduta: situações humilhantes no ambiente de trabalho, praticadas de forma reiterada, independentemente do nível hierárquico.

CRITÉRIOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Repetição: Condutas habituais.

Intencionalidade: Objetivo discriminatório.

Direcionalidade: Agressão contra uma pessoa ou grupo.

Temporalidade: Ocorre durante a jornada de trabalho, de forma reiterada no tempo.



EXEMPLOS DE ATOS QUE **PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL**

Retirar a **autonomia funcional do trabalhador**.

Sobrecarregar o profissional com tarefas excessivas.

Excluir o trabalhador de atividades sem justificativa.

Ignorar sua presença ou falar apenas com outros colegas.

Delegar **tarefas humilhantes ou impossíveis** de cumprir.

Gritar ou tratar de forma desrespeitosa.

Divulgar **boatos ou fazer comentários** indiscretos.

Controlar excessivamente consultas médicas ou acessos ao banheiro.

Determinar **prazos desnecessariamente curtos** para tarefas.

Manipular informações para prejudicar o desempenho do trabalhador.



O QUE **NÃO É ASSÉDIO MORAL**

A utilização de ferramentas gerenciais, como exigir comprometimento com metas e atribuições institucionais, não configura assédio moral. Da mesma forma, discordâncias, diferenças de personalidades ou condições desfavoráveis de trabalho não caracterizam assédio moral, salvo se intencionalmente criadas para desmerecer o trabalhador.

EXEMPLOS DE ATOS QUE **NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL**

Transferência do colaborador **por interesse da administração**.

Exigência de **cumprimento de metas ou distribuição de tarefas**.

Corte de ponto **por descumprimento da jornada** de trabalho.

Críticas construtivas ou avaliações **que não exponham o colaborador a situações vexatórias**.

Decisões gerenciais que **visem ao cumprimento das políticas institucionais**.

Condições de trabalho desfavoráveis, desde que não tenham **como objetivo desmerecer o trabalhador**.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido como um **constrangimento com conotação sexual** no ambiente de trabalho, em que o agente, geralmente em posição hierárquica superior ou com influência, busca obter vantagens ou favorecimento sexual.

Além disso, pode incluir **outras manifestações agressivas de índole sexual que prejudiquem a atividade laboral, independentemente do uso do poder hierárquico**. As situações mais comuns envolvem cantadas, insinuações constantes ou piadas pejorativas, sejam elas claras ou sutis, verbais ou escritas.

O assédio sexual **atinge tanto mulheres quanto homens**, violando a dignidade humana, a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra e o direito ao ambiente de trabalho seguro. Também constitui **crime, previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro**, quando praticado por superior hierárquico ou pessoa com ascendência funcional.



IMPORTANTE

PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL, É NECESSÁRIO:

- **Não consentimento** da pessoa assediada.
- Intenção do agente de **obter vantagem ou favorecimento sexual**.

FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

VERTICAL:

Quando o agente, **em posição hierárquica superior**, usa sua posição para obter favorecimento sexual.

HORIZONTAL:

Quando **não há distinção hierárquica**, como entre colegas de trabalho.



TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Mediante chantagem: O assediador condiciona vantagens ou evitação de prejuízos ao favorecimento sexual.

Mediante intimidação: O assediador cria situações ofensivas, humilhantes ou intimidatórias, prejudicando o desempenho funcional da vítima.

PARA CARACTERIZAR ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

Não. Várias condutas configuram assédio sem envolver contato físico, como **expressões verbais, escritas, gestos ou envio de imagens com conotação sexual.**



EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL

- Fazer **piadas ou comentários** de cunho sexual.
- Enviar **mensagens, e-mails ou imagens** com conotação sexual.
- Fazer **gestos ou sons** de natureza sexual.
- Contato físico** não desejado.
- Levantar **questões inapropriadas** sobre a vida sexual de alguém.
- Emitir **ofensas ou perturbações** de cunho sexual



O QUE **NÃO CONFIGURA** **ASSÉDIO SEXUAL**

Não configura assédio sexual **uma aproximação respeitosa** que, **uma vez recusada, não teve outros desdobramentos**. Entretanto, é recomendável evitar tais comportamentos no ambiente de trabalho, principalmente em relações diretas de trabalho, com ou sem subordinação.



CONSIDERAÇÕES GERAIS

Tanto funcionários, diretores, conselheiros, estagiários, associados, voluntários e prestadores de serviços **podem ser alvos ou agentes de assédio, independentemente de vínculo ou hierarquia.**

CONSEQUÊNCIAS DO **ASSÉDIO SEXUAL**

PARA O INDIVÍDUO:

- Queda da autoestima, depressão, estresse.
- Insônia, alterações no sono, perda de interesse pelo trabalho.
- Isolamento, tristeza, dificuldades de relação social.
- Problemas físicos, como aumento da pressão arterial ou problemas digestivos.
- Sentimentos de culpa ou pensamentos suicidas.

PARA A ORGANIZAÇÃO:

- Prejuízo à imagem institucional.
- Redução da produtividade e criatividade.
- Aumento de afastamentos, licenças médicas e turnover.



RESPONSABILIDADE DO ASSEDIADOR

O ASSÉDIO SEXUAL **PODE** ACARRETAR:

Responsabilidade administrativa, conforme Lei nº 8.112/90.

Responsabilidade civil, por danos morais e materiais.

Responsabilidade criminal, conforme o Código Penal Brasileiro.



COMO **PREVENIR** O ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Promover uma cultura de **diálogo aberto e participação**.

Definir claramente as **atribuições de cada cargo**.

Realizar **palestras e eventos de conscientização**.

Capacitar **lideranças para uma gestão humanizada**.

O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

A VÍTIMA:

Rejeitar e explicitar que a conduta é inadequada.

Registrar as ocorrências: datas, locais, conversas, testemunhas.

Compartilhar a situação com amigos, colegas ou familiares.

Denunciar.

A TESTEMUNHA:

Oferecer apoio à vítima.

Relatar as situações observadas às instâncias competentes.

TIPOS DE PROVAS:

Gravações de conversas ou situações de assédio.

E-mails, mensagens ou documentos relacionados.

Testemunhos e laudos médicos.





COMO DENUNCIAR

Reunir provas **materiais e testemunhais**.

Registrar a denúncia no **Canal de Ouvidoria do IEP** através do e-mail **ouvidoria@iep.org.br**.

Representar hierarquicamente, quando aplicável, **conforme Lei nº 8.112/90**.

A **apuração da denúncia será feita respeitando o contraditório e a ampla defesa**, com encaminhamento à unidade correccional para as providências cabíveis.



INSTITUTO DE
ENGENHARIA
DO PARANÁ

Esta apostila foi desenvolvida pelo **Instituto de Engenharia do Paraná** que, além de valorizar os profissionais da área em todo o estado, **prima pela igualdade e pelo respeito em todos os ambientes de trabalho** que contam com engenheiras e engenheiros em suas mais variadas áreas de atuação.

Mais do que trazer orientações para que seja possível identificar, prevenir e combater o assédio moral e sexual, o **IEP busca uma conscientização geral e o comprometimento de todos** no desenvolvimento de uma cultura mais saudável e correta nas relações socioprofissionais.

Agradecemos o seu apoio e o seu engajamento na disseminação destas informações para que a Engenharia paranaense seja uma verdadeira referência de integridade, virtude e humanismo.

Referências: Ministério das Comunicações

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridadepublica/peças-de-comunicacao/assedio-moral-e-sexual>

*CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO,
Assédio moral e sexual Previna-se (Cartilha).*

*CISSET/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. Disponível em:
SINTELE-DF. Assédio moral é crime - Previna-se. Denuncie (Cartilha). Brasília DF.*



INSTITUTO DE
ENGENHARIA
DO PARANÁ