



**SIPROVEL**

SINDICATO DOS PROFESSORES DA  
REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO  
DE CASCAVEL

# Precisamos falar sobre **Assédio**

Saiba como identificar casos de assédio moral e/ou sexual no seu ambiente de trabalho e como denunciar

## **Fique atento!** **Denuncie!**

**COMPROMISSO** | coletivo

Qualquer trabalhador ou trabalhadora que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

# Diretoria

**Josiane Maria Vendrame**  
Presidenta

**Gilsiane Quelin Peiter**  
Vice – Presidenta

**Dida Baltazar Schmidt**  
2º Secretário

**Léa Regina Gouveia Studzinski**  
Vice – Tesoureira

**Verônica Salete Dias**  
Diretora de Assuntos Sociais

**Simone Amaral de Andrade**  
Vice-Diretora de Assuntos Sociais

**Julsemino Siebeneichler**  
Diretor de Assuntos Didáticos e Pedagógicos

**Ângela Rosinéia Peiter**  
Vice-Diretora de Assuntos Didáticos e Pedagógicos

**Tânia Pereira da Silva Sens**  
Diretora de Assuntos Sindicais e Relações Públicas

**Cirlei Lioni Dressler**  
Vice-Diretora de Assuntos Sindicais e Relações Públicas



# O que é Assédio Moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

## **Mas atenção!!!**

### **Nem tudo é assédio moral...**

O assédio moral não deve ser confundido com o conflito de trabalho. O conflito de trabalho é normal no dia a dia, isso existe nas empresas, nas famílias, nas discussões políticas e do direito. Ele se revela pela oposição de sentimentos e de opiniões entre as pessoas. O que não pode ocorrer é que um conflito venha a se transformar numa perseguição, pois daí poderemos ter o assédio. Para evitar que o conflito se transforme em assédio, sua solução pode vir através da mediação ou arbitragem.

## **ESTÁ NA LEI**

### **Constituição da República**

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: 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).

### **Lei 3243/2001**

Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel (...) sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral (...): Advertência escrita; Suspensão; e Exoneração ou Demissão.

# Ações que caracterizam o Assédio

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

- Retirar a autonomia do trabalhador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o trabalhador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do trabalhador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o trabalhador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o trabalhador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica.

## Tipos de Assédio

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:



### Vertical

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica:

- Descendente: Assédio praticado pelo superior hierárquico.
- Ascendente: Assédio praticado pelo subordinado.



### Horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying.



### Misto

Quando existe o acúmulo, de forma horizontal e vertical, ao mesmo tempo, ou seja, a pessoa é assediada por superiores e por colegas de trabalho, sem relação de subordinação, ao mesmo tempo.

## O assédio traz danos

**Psicológicos  
Físicos  
Sociais e  
Profissionais**

O Projeto de Lei 4742/2001 cria o tipo penal no Código Penal Brasileiro e foi aprovado na Câmara Federal em 12/03/2019 e agora aguarda aprovação no Senado. A pena estipulada será de detenção de um a dois anos e multa, aumentada de um terço se a vítima for menor de 18 anos. Isso sem prejuízo da pena correspondente à violência, se houver.

Cascavel é pioneira sobre legislação de punição ao Assédio Moral. A Câmara Municipal aprovou Lei em 2001 sobre o tema, sendo a primeira legislação do país.

Fonte: Agência Câmara de Notícias

### Como prevenir?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Não se cale  
para o assédio  
**DENUNCIE!**

## O que FAZER?

### 1. A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria (156);
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

### 2. OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

### 3. NO SERVIÇO PÚBLICO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

**E-MAIL PARA REGISTRAR AS  
OCORRÊNCIAS DE ASSÉDIO:  
[presidencia@siprovel.com.br](mailto:presidencia@siprovel.com.br)**

# LEI MUNICIPAL Nº 3243/2001

**DISPÕE SOBRE A APLICAÇÃO DE PENALIDADES À PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NAS DEPENDÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DIRETA, INDIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL, POR SERVIDORES OU FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS EFETIVOS OU NOMEADOS PARA CARGOS DE CONFIANÇA.**

A CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAVEL, ESTADO DO PARANÁ, APROVOU, DE AUTORIA DO ILUSTRE VEREADOR ALCEBIADES PEREIRA DA SILVA, E EU, PRESIDENTE PROMULGO A SEGUINTE LEI:

Ficam os servidores ou funcionários públicos municipais de Cascavel, de qualquer dos

Poderes constituídos, efetivos ou nomeados para cargos de confiança, sujeitos às seguintes penalidades administrativas, pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho, e no desenvolvimento das atividades profissionais

I - Advertência escrita;

II - Suspensão, cumulativamente com:

a) obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profissional;

b) multa;

III - Exoneração ou Demissão.

Parágrafo Único - Para fins das disposições desta Lei, fica considerado como assédio moral do tipo de ação, gesto ou palavra, que atinja a auto estima, a segurança, a dignidade e moral de um servidor ou funcionário, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, causando-lhe constrangimento ou vergonha, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional, à estabilidade ou equilíbrio do vínculo empregatício e a saúde física ou mental do servidor funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de ideias de outros; ignorar ou excluir um servidor ou funcionário de ações e atividades pertinentes à sua função específica, só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma contínua sem motivação justa; espalhar rumores maliciosos de ordem profissional ou pessoal; criticar com persistência causa justificável; subestimar esforços no desenvolvimento de suas atividades; sonegar-lhe trabalho; restringir ou suprimir liberdades ou ações permitidas aos demais de mesmo nível hierárquico funcional; outras ações que produzam os efeitos retro mencionados.

Os procedimentos administrativos dispostos no artigo anterior serão iniciados por provocação da parte ofendida ou pela autoridade que tiver conhecimento da infração funcional.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor o direito de ampla defesa e do contraditório, das acusações que lhe forem imputadas, sob pena de nulidade do processo.

As penalidades a serem aplicadas serão decididas em processo administrativo, de forma progressiva, consideradas a reincidência e a gravidade da ação.

§ 1º - A pena suspensão, sob as formas de obrigatoriedade de participação em curso de comportamento profis

sional ou multa, será objeto de notificação, por escrito, ao servidor ou funcionário infrator.

§ 2º - A pena de suspensão, sob a forma de participação em curso de comportamento profissional, poderá, quando houver conveniência para o serviço público, ser convertida em multa, sendo o funcionário, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente Lei, correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Esta Lei deverá ser regulamentada pelo Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias.

Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Edifício da Câmara Municipal  
CASCAVEL, 15 de maio de 2001  
ATAIR GOMES DA SILVA  
Presidente

Restou alguma  
dúvida? Procure o  
**SIPROVEL!**





# O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau).

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas. Ademais, é importante frisar que o assédio sexual no ambiente de trabalho não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, devem ser evitados.

Essa pressão possui componentes de extrema violência moral, na medida em que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removido para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justo motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.

## Assédio sexual | é crime!

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao 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”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

# As formas de Assédio Sexual

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho. Segundo a professora Adriana Calvo, da PUC/SP, o assédio sexual pode se dar de duas maneiras:

## Por intimidação

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

## Por chantagem

- Assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais;
- Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

## Requisitos para sua configuração:

- a) Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;
- b) De forma dolosa;
- c) Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- d) Sem o consentimento da vítima.

# O assédio sexual provoca

**Humilhação**  
**Queda da Autoestima**  
**Problemas de Saúde**

## Como provar?

É difícil provar o assédio sexual, porque, em regra, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, mensagens eletrônicas, testemunhas, etc. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas. Nos casos de assédio sexual, a indenização por dano material depende de comprovação do fato (assédio), do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles. A respeito dos danos morais, a prova é do fato (assédio), uma vez que não há como produzir prova do sofrimento.

**A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, independentemente do gênero, que desejam um ambiente de trabalho saudável. Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.**

## O que **FAZER?**

### 1. A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já

sofrem humilhações do(a) assediador(a);

- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido ou entrar em contato com a ouvidoria do município (156);
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

### 2. OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!



# SIPROVEL

SINDICATO DOS PROFESSORES DA  
REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO  
DE CASCAVEL

Apoio:



GOVERNO MUNICIPAL  
**CASCAVEL**

**Precisa de alguma coisa?**

**Entre em contato conosco!**



Rua Souza Naves, 3983, 4º andar, salas  
405 e 406, Ed. Lince - Centro



presidencia@siprovel.com.br  
www.siprovel.com.br



(45) 3223-2966  
(45) 3227-9412



99102-2883



/Siprovel



@Siprovel



