

**CARTILHA DE ENFRENTAMENTO
E PREVENÇÃO A ASSÉDIOS
E A OUTRAS DISCRIMINAÇÕES
EM AMBIENTE DE TRABALHO**

CARLOS MASSA RATINHO JUNIOR

GOVERNADOR DO ESTADO

LETICIA FERREIRA DA SILVA

CONTROLADORA-GERAL DO ESTADO

IZABEL CRISTINA MARQUES

DIRETORA-GERAL

JOSÉ ACACIO FERREIRA JUNIOR

DIRETORIA DE AUDITORIA, CONTROLE E GESTÃO

RAFAEL DESLANDES NASCIMENTO

DIRETORIA DE INTELIGÊNCIA E INFORMAÇÕES ESTRATÉGICAS

EQUIPE TÉCNICA

ALYNE LUZ

FÁBIO MAURICIO SCHAFFER

Atualizada em Junho de 2025

SUMÁRIO

1. ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES EM AMBIENTE DE TRABALHO	6
2. ASSÉDIO MORAL E OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO	13
3. ASSÉDIO ELEITORAL	23
4. ASSÉDIO SEXUAL	25
5. VOCÊ NÃO ESTÁ SÓ	29
6. COMO ACOLHER A VÍTIMA	34
7. CAMINHO DA DENÚNCIA E SEUS PRAZOS	36
8. BASE LEGAL	39
9. REFERÊNCIAS	43

APRESENTAÇÃO

A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho é um compromisso fundamental para a construção de um espaço profissional saudável, respeitoso e produtivo. Sabemos que este é um tema delicado, mas não podemos ignorá-lo. Identificar e combater condutas inaceitáveis é um passo essencial para garantir que todas as pessoas tenham seus direitos respeitados e possam desempenhar suas atividades com dignidade.

Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de descrever os tipos de assédio e de discriminações que podem ocorrer no ambiente de trabalho e apresentar caminhos e mecanismos disponíveis para preveni-los e enfrentá-los. Evitar e combater essas violências é dever de todos. Ninguém está sozinho ou sozinha!

A Constituição Federal estabelece o respeito à dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e o direito à saúde e à segurança no ambiente laboral. Em reforço, existe um arcabouço legal que protege os grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, pessoas idosas, pessoas com deficiência e integrantes da comunidade LGBTQIA+.

Nos órgãos e entidades do Estado do Paraná, a maioria dos servidores públicos segue estatuto próprio definido na [Lei Estadual 6.174/1970](#) e em leis específicas para carreiras profissionais. Os militares seguem o Código da Polícia Militar do Paraná e ao Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná. Existem ainda empregados públicos de empresas públicas ou de economia mista e terceirizados, que são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis e outras legislações estabelecem como dever de todo servidor a urbanidade, a discricção,

e “proceder na vida pública e privada de forma a dignificar sempre a função pública”.

A urbanidade pode ser definida, segundo o Dicionário Houaiss, como “qualidade ou condição de ser urbano” e “conjunto de formalidades e procedimentos que demonstram boas maneiras e respeito entre os cidadãos; afabilidade, civilidade, cortesia”.

Dessa forma, podemos entender urbanidade como comportamento pautado pelo respeito e consideração no trato com colegas, superiores e subordinados no ambiente de trabalho, exigindo que as relações interpessoais sejam marcadas pela civilidade e pelo respeito à dignidade de cada indivíduo. A ausência de urbanidade caracteriza-se por atitudes desrespeitosas, agressivas ou discriminatórias e configuram infração disciplinar, conforme disposto no mesmo Estatuto e outras legislações correlatas.

As normas que regem o trabalho de servidores militares também estabelecem a urbanidade e o respeito aos direitos humanos como deveres. Assim como os servidores não militares podem ser responsabilizados nas esferas administrativa e civil, os policiais militares que cometem condutas inadequadas podem ser responsabilizados tanto na esfera administrativa quanto na Justiça Militar.

Os empregados com contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contam com legislação própria que aborda os assédios e as discriminações, garantindo proteção no ambiente profissional.

Pelo [Decreto 2.741/2019](#), a Controladoria-Geral do Estado do Paraná tem a missão de promover ações que consolidem a

ética, a probidade e a transparência no serviço público estadual. Assim, esta cartilha busca romper com a cultura do silêncio e do medo, oferecendo informação sobre como agir em situações de desrespeito aos direitos individuais e à boa convivência.

Em 2022, a segunda forma de assédio mais frequente foi a cantada ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho, relatada por 18,6% da população feminina (11,9 milhões de mulheres). Em 2016, esse número era de 13,3%; em 2018, 11,5%; e em 2020, 12,8%. As mulheres com ensino superior são as mais assediadas no ambiente profissional.

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública; Instituto Datafolha. Pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, edição 4, 2023.

É importante distinguir as condutas que constituem crimes, passíveis de processo judicial, daquelas que configuram infrações administrativas, sujeitas somente a sanções internas. Entretanto, é fundamental compreender a diferença entre práticas abusivas e divergências de opinião no trabalho.

Esse conhecimento permite que todos saibam como agir, quando situações dessas naturezas comprometerem o ambiente e a convivência harmoniosa.

CONTE COM A CGE, CONTE PARA A CGE!



1 ASSÉDIOS E DISCRIMINAÇÕES em ambiente de trabalho

Não há espaço para o assédio ou qualquer forma de discriminação, onde existe respeito verdadeiro pelo outro. Esse respeito vai além das dependências físicas do local de trabalho: ele deve estar presente em treinamentos, viagens, eventos institucionais, caronas combinadas entre colegas e em qualquer outra situação relacionada à atividade profissional — mesmo fora do expediente.

As regras de convivência respeitosa também valem para os ambientes virtuais e redes sociais. Condutas inadequadas nesses meios podem ser punidas da mesma forma que aquelas cometidas presencialmente.

Qualquer que seja a forma, a caracterização da violência ou do assédio independe da intenção de quem faz. São os danos físicos, emocionais e profissionais sofridos pela vítima que caracterizam essas práticas.

Fonte: Liderança Responsável: Guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação. Justiça do Trabalho.

A responsabilidade por manter um ambiente saudável é de todos: gestores, servidores públicos, empregados, estagiários, residentes técnicos e terceirizados, sem distinção de gênero, cor, raça/etnia, idade, crença ou posição hierárquica.

Combater o assédio e a discriminação é um compromisso coletivo. Só assim podemos construir um espaço de trabalho mais seguro, respeitoso e acolhedor para todos.



Crime ou desvio de conduta em ambiente virtual e nas redes sociais sofrem a mesma punição ou sanção das práticas em ambientes físicos.

ASSÉDIO

O assédio é uma conduta repetitiva e indesejada, que tem como objetivo ou efeito intimidar, humilhar, constranger ou desestabilizar emocionalmente alguém. Pode ocorrer em diferentes contextos, como o ambiente de trabalho, escolas ou espaços públicos, e pode ser de diferentes tipos, como:

ASSÉDIO MORAL: humilhações frequentes, críticas injustas ou isolamento no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL: avanços, comentários ou toques de cunho sexual sem consentimento.

ASSÉDIO ELEITORAL: ocorre quando alguém é pressionado ou coagido a votar (ou deixar de votar) em determinado candidato ou partido.

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação é o ato de tratar alguém de forma desigual, injusta ou excludente, com base em características pessoais.

Essa prática pode se manifestar por meio de palavras, atitudes, políticas ou comportamentos que restringem direitos ou oportunidades de determinadas pessoas ou grupos.

danos causados por assédios e discriminação

Qualquer pessoa obrigada a trabalhar em um ambiente hostil tende a desenvolver doenças físicas e mentais, que comprometem sua vida social e profissional. Esses danos se concentram na vítima, mas adoecem todo o ambiente e comprometem o desempenho individual e da equipe.

PSICOLÓGICOS

- culpa
- vergonha
- sentimento de inferioridade
- irritação
- depressão
- diminuição da memória
- ideias suicidas



FÍSICOS

- distúrbios digestivos
- hipertensão
- palpitações
- tremores
- dores generalizadas
- agravamento de doenças preexistentes
- alterações no sono
- dores de cabeça



SOCIAIS

- retraimento social
- degradação familiar



PROFISSIONAIS

- faltas frequentes
- afastamentos de longa duração
- queda na produtividade e qualidade do trabalho
- desistência do emprego



impactos para a instituição

Os impactos de um ambiente agressivo e violento não se limitam às pessoas diretamente envolvidas.

A gestão pública e as políticas desenvolvidas também sofrem as consequências. Atitudes assediadoras e discriminatórias comprometem o funcionamento do serviço público, geram **riscos ao erário e criam um ambiente propício a:**



Queda na produtividade das equipes;



Falta de integração e cooperação entre colegas;



Crescimento no número de faltas e afastamentos por licença médica;



Alta rotatividade de servidores;



Aumento de erros e acidentes no trabalho;



Danos à imagem e à credibilidade da instituição.

assédio moral organizacional

A cultura organizacional é formada por valores, crenças, normas, hábitos e práticas que influenciam diretamente a forma como os trabalhadores se relacionam entre si, tomam decisões e interagem com outros órgãos, com o público e com pessoas terceirizadas. Quando essa cultura adota ou tolera práticas de gestão inapropriadas ou ultrapassadas, pode abrir espaço para comportamentos violentos, assediadores ou discriminatórios — situações graves que exigem atenção imediata.

É importante deixar claro: cobrar prazos, metas, tarefas ou realizar avaliações funcionais não configura assédio. O problema está na forma como essas ações são conduzidas. O respeito, a razoabilidade e critérios técnicos e éticos devem sempre orientar as práticas de gestão.

Não é assédio cobrar prazos, metas, tarefas ou realizar avaliações funcionais. Mas o método adotado para essas atividades deve se basear em critérios técnicos e gerenciais adequados, prezando pelo respeito e pela razoabilidade.

Fonte: Liderança Responsável: Guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação. Justiça do Trabalho.

Infelizmente, em alguns contextos, métodos de cobrança e controle acabam sendo utilizados como formas de intimidação e constrangimento, com o objetivo de impor autoridade ou obter resultados por meio de coação. Essas estratégias, muitas vezes sustentadas por uma cultura organizacional distorcida, representam uma forma continuada de hostilidade e podem ser institucionalizadas como se fossem “estilo de liderança”.

Abaixo, alguns exemplos de práticas que aparentam ser técnicas de gestão, mas que, na verdade, encobrem condutas abusivas:

- 🚩 **GESTÃO POR INJÚRIA:** uso de agressividade, direta ou velada, no tratamento com servidores.
exemplo: gritar ou insultar alguém por causa de um erro cometido.
- 🚩 **GESTÃO POR MANIPULAÇÃO:** uso da posição de chefia para favorecer interesses próprios, manipulando subordinados.
exemplo: prometer cargos ou vantagens em troca de favores pessoais.
- 🚩 **GESTÃO POR PRESSÃO:** imposição de metas ou tarefas por meio de ameaças, humilhações ou coerção, gerando estresse e conflito.
exemplo: ameaçar com demissão ou exoneração caso metas não sejam atingidas.
- 🚩 **GESTÃO POR DISCRIMINAÇÃO:** tratamento desigual e injusto baseado em características pessoais, como gênero, origem, raça, deficiência ou aparência.
exemplos: ignorar a participação de uma pessoa em decisões importantes; impedir que mulheres opinem em reuniões.

Reconhecer essas práticas é o primeiro passo para eliminá-las e promover uma cultura de trabalho ética, segura e respeitosa para todas as pessoas.

legislação básica

A legislação brasileira garante proteção às vítimas de assédio e discriminação em diferentes esferas: penal, administrativa, trabalhista e cível — que são independentes entre si. Isso significa que **uma mesma conduta pode gerar consequências distintas** em cada uma dessas áreas e estabelecimento de responsabilidade com base em diferentes dispositivos legais.

Embora os termos “assédio” e “discriminação” não apareçam de forma expressa no Estatuto do Servidor e em outras leis correlatas, essas condutas podem ser enquadradas como infrações administrativas e resultar em sanções disciplinares.

No Estatuto, os principais dispositivos legais aplicáveis são:

- **Artigo 279** – trata dos deveres do servidor;
- **Artigo 285** – estabelece condutas proibidas;
- **Artigo 293** – descreve os atos sujeitos a penalidades.

Algumas atitudes desrespeitosas e discriminatórias são, inclusive, tipificadas como crime — tais como, o assédio sexual cometido por superior hierárquico, o racismo e a homofobia. Outras, mesmo que não constituam crime, podem configurar infrações administrativas, trabalhistas ou em outras esferas jurídicas.

Cada uma dessas instâncias opera de forma independente, ou seja, um mesmo caso pode gerar sanções disciplinares, condenações cíveis e criminais simultaneamente.

INSTÂNCIA ADMINISTRATIVA

A vítima pode denunciar o caso à Ouvidoria ou à Corregedoria do órgão, o que pode resultar em um **Processo Administrativo Disciplinar (PAD)**. As punições variam de advertência à demissão. Para empregados regidos pela CLT, a denúncia pode ser feita à **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA)** ou ao setor de Recursos Humanos, e a empresa pode aplicar penalidades como suspensão ou demissão por justa causa.

INSTÂNCIA CÍVEL

A vítima pode ingressar com uma ação por danos morais e materiais na **Justiça Cível**, exigindo indenização do agressor ou da instituição responsável, caso tenha sido conivente com a prática.

INSTÂNCIA TRABALHISTA

No caso de **empregados públicos e terceirizados regidos pela CLT**, se o assédio causar danos à vítima, ela pode ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho, pedindo indenização por danos morais e, em alguns casos, a rescisão indireta do contrato de trabalho (quando o empregado se desliga por justa causa do empregador).

Obs.: O Supremo Tribunal Federal (STF), ao interpretar a nova redação dada ao artigo 114 da Constituição Federal (ADI 3395), afastou a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de causas entre o Poder Público e seus servidores, cujo vínculo tem caráter jurídico-administrativo. Assim, a competência é da Justiça Federal ou da Estadual, conforme o caso.

INSTÂNCIA PENAL

Se a conduta estiver tipificada em lei como crime, a vítima pode registrar **boletim de ocorrência nas delegacias de polícia**, e o responsável pela violência poderá responder criminalmente, com penas de multa a reclusão.

JUSTIÇA MILITAR

No caso de militares estaduais, como policiais militares e bombeiros, o assédio pode ser enquadrado no **Código Penal Militar** e julgado pela Justiça Militar, além das sanções administrativas cabíveis.



Qualquer comportamento que contrarie o interesse público ou que promova constrangimento, injustiça ou violência no ambiente de trabalho deve ser apurado, à luz da legislação vigente.



2 ASSÉDIO MORAL E OUTRAS DISCRIMINAÇÕES

assédio moral e outras formas de discriminação

Todo profissional tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente saudável, em que o respeito, a dignidade e a colaboração sejam valores fundamentais. O local de trabalho deve ser um espaço seguro para crescer, contribuir e se desenvolver — nunca um lugar de medo, constrangimento ou pressão indevida



Se você já se sentiu desrespeitado, ignorado, exposto ou inferiorizado no ambiente de trabalho, é importante saber:
ISSO NÃO É NORMAL, NEM ACEITÁVEL!

Falar sobre assédio moral e discriminação é um passo essencial para garantir um ambiente mais justo, humano e inclusivo para todas as pessoas.

o que é assédio moral?

Embora ainda não exista definição única prevista em lei, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), conforme divulgado em seu site na série CNJ Serviço, entende o assédio moral como:

“toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador. (...) Dessa forma, uma desavença esporádica no ambiente de trabalho não caracteriza assédio moral”.

Isso inclui expor alguém a situações humilhantes, vexatórias ou constrangedoras, de **forma contínua e repetitiva**, com o objetivo de ridicularizar, isolar ou desvalorizar a pessoa.

A **Controladoria-Geral da União (CGU)**, em página eletrônica em que trata do assunto, também adota definição semelhante e ressalta que **episódios isolados podem configurar dano moral, mas não necessariamente caracterizam assédio moral**, que depende da repetição e da intenção de humilhar ou causar sofrimento.

Desentendimentos pontuais, por si só, não caracterizam assédio — mas quando as situações se tornam recorrentes e intencionais, é preciso agir.

exemplos de assédio moral

O assédio moral pode, muitas vezes, reforçar práticas discriminatórias ou ocorrer simultaneamente a elas, agravando ainda mais os efeitos sobre a vítima.

-  Gritar, falar de forma agressiva ou usar um tom intimidador com frequência;
-  Ridicularizar alguém com piadas, comentários depreciativos ou apelidos ofensivos;
-  Espalhar boatos, fofocas ou insinuações maldosas sobre um colega;
-  Isolar alguém de confraternizações, reuniões ou atividades coletivas no ambiente profissional;
-  Criticar continuamente o trabalho de uma pessoa de forma injusta ou desproporcional;
-  Atribuir tarefas humilhantes ou totalmente incompatíveis com as funções ou competências da pessoa;
-  Fazer ameaças de demissão, rebaixamento ou represálias;
-  Impedir a participação da pessoa em eventos importantes relacionados ao trabalho;
-  Vigiar excessivamente, controlar de forma abusiva ou restringir o acesso a recursos essenciais para o desempenho das funções;
-  Repreender alguém em público, expondo a pessoa a constrangimento diante de colegas;
-  Invadir a vida privada por meio de mensagens, ligações ou abordagens indesejadas fora do horário de trabalho;
-  Ignorar ou desrespeitar orientações médicas apresentadas formalmente.

o que é discriminação?

De acordo com a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, gênero, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha como efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação.

A discriminação ocorre quando uma pessoa é tratada de forma desigual ou injusta com base em características pessoais ou identitárias. Essas atitudes reforçam desigualdades históricas e estruturais e não devem ser toleradas em nenhuma circunstância, muito menos no ambiente profissional.

EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

São condutas inaceitáveis, que ferem direitos fundamentais e devem ser denunciadas para que sejam devidamente investigadas e, quando for o caso, punidas.

- De acordo com o art.1 da [Lei Federal 9.029/1995](#) - “É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

O assédio moral, muitas vezes, está ligado a algum tipo de discriminação, gerada por racismo, machismo, capacitismo, etarismo ou LGBTfobia.

» RACISMO

Discriminação racial ou etnico-racial é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada ([Estatuto da Igualdade Racial - Lei 12.288/2010](#)).

[Lei 7.716/1989](#) - Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Exemplos:

- Tratar alguém de forma diferente por causa de sua raça ou cor;
- Desvalorizar a opinião de um colega por conta de sua origem ou nacionalidade.



» LGBTQIA+FOBIA

Condutas que se manifestam pela discriminação, violência ou hostilidade contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Decisão do STF (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão - [ADO 26/DF](#) e [MI 4733/DF - 2019](#)): O Supremo Tribunal Federal decidiu que a homofobia e a transfobia devem ser enquadradas na [Lei 7.716/1989](#), até que o Congresso Nacional edite legislação específica.

Assim, tais atos passaram a ser tratados como crimes de racismo, com as mesmas penalidades.

Exemplos:

- Fazer comentários ofensivos sobre a orientação sexual de um colega;
- Negar oportunidades de crescimento ou treinamento por causa do gênero;
- Desmerecer as ideias de um colega por causa de sua identidade de gênero.



» MACHISMO

Comportamento de quem acredita que o homem é superior à mulher. Discriminação sexual baseada na ideia de que os homens são mais capazes ou importantes que as mulheres.

- Constituição Federal, Art. 5º, I – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.
- Lei Maria da Penha ([Lei 11.340/2006](#)) – Combate a violência doméstica e familiar contra a mulher, inclusive psicológica e moral.
- [Lei 9.029/1995](#) – Proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho por motivo de sexo, entre outros.
- [Lei 14.457/2022](#) – Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a CLT para aumentar a proteção à mulher e definir seus direitos.

Exemplos:

- Negar oportunidades de crescimento ou treinamento por causa do gênero;
- Desmerecer as ideias de um colega por causa de seu gênero.
- Fazer comentários ou criar obstáculos para alguém por estar em licença de longa duração (como licença-maternidade).



» MISOGINIA

Aversão, desprezo ou ódio direcionado às mulheres simplesmente por serem mulheres. Manifesta-se por meio de atitudes, comportamentos ou discursos. A misoginia é uma forma grave de discriminação de gênero e está na raiz de muitas formas de violência contra as mulheres.

- Constituição Federal, Art. 5º, I – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.
- Lei Maria da Penha ([Lei 11.340/2006](#)) – Combate a violência doméstica e familiar contra a mulher, inclusive psicológica e moral.
- [Lei 9.029/1995](#) – Proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho por motivo de sexo, entre outras características pessoais.
- Lei [13.104/2015](#) – altera o Código Penal para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio e inclui-lo no rol dos crimes hediondos.

Exemplos:

- Justificar ou minimizar agressões contra mulheres com frases como “ela provocou”.



» LIBERDADE RELIGIOSA

Toda pessoa tem o direito a adotar, mudar ou manifestar livremente sua religião ou crença, individual ou coletivamente, em público ou em particular.

Lei 7.716/1989 - Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, entre outras características pessoais.

Código Penal Brasileiro - Art. 208 - “Escarnecer de alguém publicamente, por motivo de crença ou função religiosa; impedir ou perturbar cerimônia ou prática de culto religioso

Exemplos:

- Rejeitar ou discriminar um funcionário por sua religião ou crença.



» CAPACITISMO

É uma forma de preconceito que subestima ou marginaliza pessoas com deficiência, baseando-se na crença de que são menos capazes ou inferiores às demais.

Lei 13.146/2015 - De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se “discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas”.

Exemplos:

- Ignorar as necessidades de um colega com deficiência;
- Fazer comentários ou criar obstáculos para alguém por estar em licença de longa duração.



» ETARISMO

Surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas por atributos que causam danos, desvantagens ou injustiças, e minam a solidariedade intergeracional (Relatório mundial sobre o idadismo - Organização Pan-Americana da Saúde, 2022).

Conforme destacado no relatório, o etarismo ou idadismo tem três dimensões – estereótipos (pensamentos), preconceitos (sentimentos) e discriminação (ações ou comportamentos).

Lei 10.741/2003 – O Estatuto da Pessoa Idosa afirma em seu art. 3º: É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Exemplos:

- Fazer piadas ou comentários negativos sobre a idade de alguém;
- Ser sistematicamente ignorado ou desacreditado pelos colegas e chefes no local de trabalho, por causa da idade.



» POSIÇÃO POLÍTICA

Refere-se a qualquer ação ou omissão que resulte em tratamento desigual, intimidação ou constrangimento de um indivíduo no ambiente de trabalho devido às suas convicções políticas ou ideológicas.

Constituição Federal - Art. 5º, inciso VIII: “Ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política...”

Lei 4.737/1965 – Código Eleitoral

Lei 13.869/2019 – Dispõe sobre os crimes de abuso de autoridade

Exemplos:

- Impedir a participação de alguém em reuniões ou atividades importantes por causa de sua orientação política.



diferença entre assédio moral e divergências no trabalho

Nem toda discussão ou desentendimento no trabalho caracteriza assédio moral. É natural que haja divergências de opinião, cobranças por resultados e até momentos de tensão no dia a dia profissional. Entender a diferença é essencial para que possamos lidar de forma adequada com os desafios do ambiente de trabalho, sem banalizar ou ignorar comportamentos que realmente precisam ser combatidos.

ASSÉDIO MORAL

- A pessoa que assedia tenta prejudicar ou afastar a vítima, afetando sua saúde mental, seu trabalho ou o ambiente da equipe.
- Geralmente, as agressões verbais, ditas de forma direta ou indireta, acontecem repetidamente e têm como alvo uma pessoa ou grupo específico.
- Essas atitudes não estão ligadas às tarefas do trabalho, mas têm o objetivo de humilhar, constranger ou desestabilizar a vítima.
- O assédio moral é um comportamento abusivo, que não contribui em nada para o desenvolvimento do trabalho.

DIVERGÊNCIAS NO TRABALHO

- São situações pontuais e naturais no ambiente profissional, nas quais ideias ou posições diferentes são discutidas de forma aberta e respeitosa.
- As divergências têm como objetivo melhorar processos, solucionar problemas ou buscar o desenvolvimento de atividades.
- Divergências não envolvem ataques pessoais, nem visam desestabilizar ou prejudicar indivíduos ou grupos.
- As discussões geralmente são produtivas, transparentes e se mantêm dentro do âmbito da relação profissional saudável.



O assédio moral, sexual ou a discriminação no trabalho também podem ser cometidos ou sofridos por pessoas que não têm vínculo empregatício, como público ou prestadores de serviço.

o que não é considerado assédio moral?



ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS

Cobrar que o serviço seja feito com responsabilidade, sugerir melhorias ou pedir que os objetivos sejam alcançados faz parte da rotina profissional e não é assédio moral. Também não é assédio quando alguém aponta problemas em atividades que foram feitas de forma incompleta ou com erros.



AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

O aumento da carga de trabalho só será considerado assédio moral se for direcionado a uma pessoa de forma intencional, com o objetivo de puni-la ou desqualificá-la.



USO DE FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS DE CONTROLE

Ponto eletrônico e sistemas de gestão são usados para garantir o bom funcionamento das atividades e o cumprimento das normas organizacionais, como assiduidade e pontualidade.



MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Problemas no ambiente físico, como espaços apertados ou pouca iluminação, não configuram assédio moral. No entanto, colocar uma pessoa nessas condições para prejudicá-la ou expô-la perante os outros, pode ser caracterizado como assédio.



Você tem o direito de expressar sua posição política — e também o direito de não a revelar. O assédio eleitoral acontece quando alguém tenta coagir, manipular ou influenciar, de forma indevida, a decisão política de outra pessoa, especialmente no momento do voto. Esse tipo de conduta fere a liberdade individual e é ilegal, inclusive quando ocorre em ambientes de trabalho ou em situações relacionadas à atividade profissional.

O respeito à livre escolha é um princípio democrático fundamental, e qualquer tentativa de interferência deve ser denunciada. O art. 5º da Constituição Federal garante: “VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”.

Já o Código Eleitoral ([Lei 4.737/1965](#)), criminaliza condutas que podem ser entendidas como assédio eleitoral. O art. 299 estabelece como crime eleitoral “dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita”. O art. 301, complementa, que também é crime “usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos”.

A [Lei do Abuso de Autoridade](#) indica como conduta fora dos limites legais utilizar cargo público para impedir ou dificultar exercício de direitos políticos.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO ELEITORAL:

- 🚩 Pressionar colegas ou subordinados a votar em determinada pessoa;
- 🚩 Distribuir material de campanha durante o expediente;
- 🚩 Ameaçar com retaliações quem não manifestar apoio a uma candidatura;
- 🚩 Usar a posição de chefia para induzir ou direcionar votos;
- 🚩 Obrigar a participação em comícios ou eventos políticos;
- 🚩 Exigir que servidores ou empregados apresentem o comprovante de votação.



**4 ASSÉDIO
SEXUAL**

Ninguém deve se sentir intimidado, constrangido ou ameaçado no ambiente de trabalho. Assédio sexual não é elogio respeitoso, é violação grave que pode causar sofrimento emocional, prejuízos profissionais e danos físicos e psicológicos profundos.

Qualquer comportamento de conotação sexual que cause desconforto ou tente condicionar vantagens profissionais — como promoções, folgas ou estabilidade — é inaceitável. Isso inclui gestos, palavras, olhares, mensagens, convites insistentes, insinuações ou qualquer atitude que ultrapasse os limites do respeito.

O termo “assédio sexual” foi cunhado nos anos 1970 por feministas da Universidade de Cornell, nos Estados Unidos, mas só na década de 1980, o tema ganhou destaque na legislação e regulamentação administrativa daquele país e, mais tarde, em países europeus. O Brasil adotou oficialmente o termo em 2001, com a inclusão do artigo 216-A no Código Penal, por meio da Lei 10.224, de 15 de maio de 2001.

O assédio pode ocorrer com ou sem contato físico, de forma direta ou indireta. Quando envolve chantagem, ameaça ou troca de favores, a gravidade é ainda maior.

É importante destacar: o silêncio da vítima não significa consentimento, nem desconfigura o assédio. É o constrangimento gerado que caracteriza a prática, e não a intenção de quem a comete.

O assédio sexual é crime, conforme o [artigo 216-A do Código Penal Brasileiro](#), somente quando o autor ou autora estão em posição de autoridade sobre a vítima — como chefia, liderança ou qualquer superior hierárquico.

Mesmo quando não há essa relação de hierarquia, a conduta pode ser enquadrada em outro crime de conotação sexual ou ser considerada infração administrativa ou trabalhista, sujeita a medidas disciplinares internas, advertência, suspensão e até demissão ou exoneração, além de ações cíveis por dano moral.

Quando a pessoa não responde ao comentário insinuante ou malicioso é porque esse tipo de comportamento não é desejado! E nem você!



exemplos de assédio sexual

como infração administrativa

-  Fazer comentários constrangedores sobre o corpo, aparência ou vida íntima de alguém;
-  Contar piadas, fazer insinuações de duplo sentido ou espalhar boatos de cunho sexual que causem desconforto;
-  Fazer perguntas invasivas ou insistir em conversas sobre a vida sexual de outra pessoa;
-  Enviar, mostrar ou exibir conteúdo sexual sem consentimento, inclusive no ambiente de trabalho;
-  Insistir em convites ou propostas românticas mesmo que a pessoa recuse ou ignore o pedido;
-  Oferecer vantagens, cargos ou benefícios em troca de favores sexuais;
-  Tocar, esbarrar ou forçar contato físico de forma inadequada e não desejada;
-  Invadir o espaço pessoal de alguém, bloquear passagens ou encurralar com intuito de intimidar.

o que não é considerado sexual?



Elogios respeitosos e profissionais, sem conotação sexual.



Comentários que não gerem constrangimento e sejam bem recebidos por todas as pessoas envolvidas.



Convidar alguém para eventos sociais, como jantares em grupo ou confraternizações, desde que não haja insistência, pressão ou retaliação em caso de recusa.



Demonstrar amizade, admiração ou cortesia de forma respeitosa, como cumprimentos ou agradecimentos cordiais.



Conversas casuais sobre temas como casamento, filhos ou relacionamentos, desde que feitas com respeito e sem invadir a privacidade do outro.



Cumprimentos culturais, como apertos de mão ou abraços, quando realizados com respeito e consentimento.



**5 VOCÊ NÃO
ESTÁ SÓ!**

Se você está enfrentando uma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, saiba que não está sozinha, nem sozinho. Nenhuma pessoa deve suportar esse tipo de violência em silêncio. Você tem o direito de trabalhar com dignidade, respeito e segurança – sem medo, constrangimentos ou pressões que ultrapassem os limites profissionais.

Ambientes hostis não devem ser normalizados. Existem caminhos para buscar ajuda, garantir seus direitos e responsabilizar quem comete essas violações.

Não se isole. Falar com alguém de sua confiança é essencial para lidar com o impacto emocional e iniciar o processo de reparação

A seguir, algumas orientações que podem ajudar quem está passando por essa situação:



Assédio não é sobre interesse,
é sobre abuso de poder!



Livre-se do sentimento de culpa. O comportamento inadequado nunca é provocado pela vítima, mas é de inteira responsabilidade de quem comete o assédio ou a discriminação;



Evite ficar a sós com a pessoa agressora, sempre que possível;



Compartilhe o que aconteceu com colegas de confiança. Isso pode ajudar a identificar testemunhas ou outras vítimas de condutas semelhantes;



Reúna provas materiais, como mensagens, áudios, e-mails ou qualquer registro da conduta inadequada;



Comunique a situação aos superiores hierárquicos e à Ouvidoria (NICS), se sentir segurança para isso;



Converse com pessoas que possam ter presenciado os atos. Elas poderão ser ouvidas formalmente em uma eventual apuração;



Se for trabalhadora ou trabalhador CLT, registre a denúncia também na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) ou no Ministério Público do Trabalho (MPT).

comunique e denuncie

Lideranças responsáveis devem estar sempre comprometidas com a integridade emocional e física de suas equipes.

Garantir um ambiente respeitoso é dever de todos e compromisso institucional.

Não se cale! Você conta com suporte capacitado para enfrentar a situação. Denunciar é a forma eficaz de combater práticas inadmissíveis no serviço público ou privado. As ouvidorias setoriais e a Ouvidoria-Geral do Estado são o canal oficial da gestão pública para denúncias. Seus titulares passam por capacitações para que procedam o acolhimento adequado.

Assédio sexual deve ser denunciado também nas delegacias da Polícia Civil, para que possa ser aberto processo criminal. Para a mulher servidora, a Ouvidoria-Geral oferece a opção de atendimento preferencial por mulheres e dispõe de Sala de Acolhimento, para aquelas que se sentirem mais seguras em oficializar a denúncia pessoalmente.



Denúncias do tipo: “tal pessoa me assediou” ou “ouvi dizer que aquela pessoa assedia as servidoras”, sem detalhar o que, como e onde ocorreu e quem estava envolvido, são insuficientes para o início da investigação. Forneça o máximo de detalhes na denúncia.

POR QUE É IMPORTANTE DENUNCIAR?

- Para que quem cometeu o assédio sofra punição;
- Para que outras pessoas não passem pela mesma situação;
- A fim de inibir esse tipo de comportamento;
- Ajudar na melhoria do ambiente de trabalho;
- Para que o assediador saiba que ele não é bem recebido no ambiente de trabalho;
- Para mudar a cultura do silêncio e do medo.

denunciante protegido

O **Decreto 7.791/2021** determina que as ouvidorias setoriais e a Ouvidoria-Geral protejam a identidade do denunciante, desde o recebimento da denúncia. O trâmite necessário é protegido com restrição de acesso e sob guarda exclusiva da unidade de ouvidoria responsável pelo tratamento da denúncia.

O Sigo (Sistema Integrado de Gestão de Ouvidoria) possui controle de acesso e permite a identificação dos servidores que as obtenham e protocolos de internet com identificação do endereço, com as respectivas datas e horários de acesso. O decreto segue as leis de Ouvidoria **(13.460/2017)** e de Acesso à Informação **12.527/2011**.

A denúncia feita de má-fé, para prejudicar terceiros, sujeita o denunciante a sanções civis e penais. Porém, se a denúncia for considerada improcedente por falta de provas, o denunciante não é responsabilizado. (Fonte: Art. 10, Decreto 7.791/2021)

É possível registrar a denúncia anonimamente ou sigilosamente pelo Sigo, porém, para a investigação ou apuração da situação, tanto vítima quanto testemunhas são ouvidas, garantido o sigilo, pelos servidores responsáveis pela corregedoria.

REÚNA PROVAS!

É muito importante **fundamentar a denúncia com provas materiais** e elementos mínimos que possam orientar a apuração do caso e tornar seu desfecho mais rápido.



VALEM COMO PROVA: fotos, capturas de tela, cópia de conversas, vídeos e áudios, bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes etc. Laudos médicos também podem servir como indícios do comprometimento físico-psíquico da vítima, frente às situações que enfrenta no trabalho.

ANOTE DETALHES DE TODAS AS ABORDAGENS SOFRIDAS:

» **quem?**

nome, função e hierarquia do autor/autora da conduta indevida;

» **quando?**

dia, mês, ano, hora e local;

» **o que?**

situação em que foi cometido o assédio, contexto, tom de voz, etc.;

» **nome das pessoas que presenciaram** o assédio ou a discriminação;

» **conteúdo de conversas** ou de mensagens.

canais de Ouvidoria

SIGO

Você pode escolher efetivar a denúncia pelo formulário do Sistema Integrado de Gestão de Ouvidoria (Sigo), em que você pode escolher na área Seus Dados, em Tipo Solicitante, entre Anônimo, Identificado e Sigiloso.

IDENTIFICADO: Seus dados cadastrais são obrigatórios e acompanham a tramitação da denúncia;

SIGILOSO: Seus dados cadastrais são solicitados, mas não serão repassados ou veiculados no decorrer da tramitação da denúncia;

ANÔNIMO: Seus dados cadastrais não são solicitados.

Na opção natureza, selecione Denúncia.



0800 041 1113

Pelo telefone, se você escolher a opção 1, você será atendida, preferencialmente, por mulheres.

Você também pode fazer esse pedido quanto for registrar a denúncia presencialmente.

WHATSAPP

(41) 3883-4014



ATENDIMENTO PRESENCIAL

atendimento de segunda a sexta das 9h às 12h e das 13h30 às 17h
Rua Mateus Leme, nº 2018,
Centro Cívico, 80.530-010
Curitiba/PR



É importante informar que, independentemente de sua escolha, seus dados estarão seguros na Controladoria-Geral do Estado, conforme normas e legislações de proteção ao usuário de serviços públicos.



6 **COMO
ACOLHER
A VÍTIMA**

Se você perceber que alguém ao seu redor está enfrentando uma situação de assédio, discriminação ou qualquer tipo de violência, escute com atenção e respeito, sem julgamentos. Ofereça apoio e, sempre que possível, oriente sobre os caminhos para buscar ajuda. Cada pessoa tem papel importante na construção de um espaço mais justo, respeitoso e humano.

Se você é gestor ou gestora e a situação ocorreu em sua equipe, sua postura faz toda a diferença. É seu dever acolher a vítima com responsabilidade, não minimizar o ocorrido e agir de forma ética e diligente para que o problema seja apurado e resolvido, sem revitimização.

Revitimização ocorre quando a pessoa que já sofreu violência é obrigada a passar por novas situações de sofrimento ou constrangimento, geralmente causados por instituições ou profissionais que deveriam acolhê-la e protegê-la. Ocorre, por exemplo, quando a vítima é obrigada a reviver o trauma repetidamente em depoimentos e procedimentos. Esse processo agrava o sofrimento original.



Tenha atenção ao seu vocabulário.
A culpa do comportamento inadequado
nunca é da vítima!

Orientações essenciais para o gestor público:



PRIVACIDADE E SEGURANÇA: Realize a conversa em um espaço reservado e agende com antecedência, garantindo sigilo e segurança para a vítima e testemunhas.



APOIO: Pergunte se a vítima deseja ter alguém de confiança ou um representante institucional presente.



COMUNICADO CLARO: Explique a importância do sigilo e que nenhuma ação será tomada sem o consentimento da vítima. Aborde comportamentos inadequados de forma educacional, se necessário.



ESCUTA ATIVA E EMPATIA: Ouça sem interromper, mostre interesse genuíno e esclareça dúvidas antes de seguir com qualquer encaminhamento.



POSTURA ACOLHEDORA: Demonstre empatia, trate o tema com urgência e explique que o problema será tratado com seriedade. Informe sobre o apoio disponível e sugira buscar ajuda profissional se necessário.



IMPARCIALIDADE: Lembre-se de que, até que os fatos sejam comprovados, o acusado não deve ser tratado como culpado para evitar problemas legais.



7 CAMINHO DA DENÚNCIA E SEUS PRAZOS

A denúncia é uma das ferramentas mais importantes no combate ao assédio e à discriminação nos ambientes de trabalho. Muitas pessoas, porém, ainda se perguntam: denunciar dá resultado?

Vamos esclarecer como funciona o processo de denúncia no Estado do Paraná, quais são os direitos de quem denuncia e de quem é denunciado, e o que acontece após o registro.

No Paraná, a identidade de quem denuncia é protegida por lei. A [Lei Federal 13.460/2017](#), que regula a atuação das ouvidorias públicas, e o [Decreto Estadual 7.791/2021](#) garantem o sigilo do denunciante desde o momento do registro. O acesso às informações é restrito apenas à unidade de ouvidoria responsável pelo tratamento da denúncia.

É importante destacar que o decreto também prevê sanções para denúncias feitas de má-fé, ou seja, aquelas que têm como objetivo prejudicar injustamente outras pessoas. Por outro lado, o arquivamento de uma denúncia por falta de provas não implica responsabilização do denunciante, desde que tenha agido com boa-fé. O trabalho está sempre direcionado à apuração justa e técnica dos fatos.

Independentemente da forma de registro, é necessário ouvir vítimas e testemunhas para que a apuração seja eficaz. Esse trabalho é conduzido por servidores da corregedoria, que atuam com responsabilidade e zelo pelo sigilo.

Caso a denúncia resulte em Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou processo judicial, o acusado tem garantido o direito à ampla defesa. Isso significa que ele poderá ter acesso às informações necessárias para apresentar sua versão dos fatos, inclusive, eventualmente, à identidade do denunciante.

tramitação e prazos

Com a publicação da [Resolução CGE 33](#), de maio de 2022, os prazos para apuração de denúncias de assédio moral e sexual foram significativamente reduzidos, tornando o processo mais ágil.

O agente de ouvidoria tem até dois dias para analisar a denúncia e encaminhá-la à autoridade competente. Caso faltem informações essenciais e a denúncia tenha identificação, o denunciante será contatado para complementação. Se a denúncia for considerada procedente, ela será encaminhada à autoridade máxima do órgão ou entidade.

[Art. 21. Não poderá ser negado acesso à informação necessária à tutela judicial ou administrativa de direitos fundamentais.](#)

[Parágrafo único. As informações ou documentos que versem sobre condutas que impliquem violação dos direitos humanos praticada por agentes públicos ou a mando de autoridades públicas não poderão ser objeto de restrição de acesso.](#)

[\(Art. 21, Lei Federal 12.527/2011 - LAI\).](#)

Quando a denúncia de assédio moral ou sexual é considerada procedente e não há norma específica que regulamente o processo administrativo, passam a vigorar as regras previstas na [Lei Estadual 20.656/2021](#), que estabelece normas e procedimentos para casos administrativos sem legislação específica.

Nos termos do Estatuto dos Servidores do Estado do Paraná, comportamentos que envolvem assédio ou discriminação podem ser enquadrados como violação de dever funcional ou de proibições legais, como:

- ❏ Falta de urbanidade,
- ❏ Conduta escandalosa,
- ❏ Incontinência pública,
- ❏ Comportamento que não dignifica a função pública.

Além disso, em caso de condenação criminal, o agressor pode perder o cargo público, conforme prevê o artigo 92 do Código Penal.





**8BASE
LEGAL**

O combate ao assédio e à discriminação não se baseia apenas em princípios éticos e no respeito à dignidade humana — ele também está amparado por um conjunto robusto de leis que asseguram os direitos das vítimas e estabelecem responsabilidades e sanções para os agressores.

Este capítulo reúne as principais disposições legais relacionadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação, destacando tanto os fundamentos do Código Civil e do Código Penal quanto leis especiais que tratam da proteção de grupos vulneráveis e da promoção da igualdade. Conhecer essa base legal é essencial para reconhecer, prevenir e combater violações de direitos, além de orientar a atuação de gestores, servidores e instituições na construção de ambientes mais seguros, justos e respeitosos para todos.

CÓDIGO CIVIL

»» Reparação de danos (art. 12)

Permite que a pessoa ofendida busque medidas judiciais para impedir ou reparar danos causados à sua dignidade ou integridade.

»» Responsabilidade Civil (art. 186)

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

»» Direito à intimidade

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável (...).

Art. 11. (...), os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

»» Abuso de direito – (art. 187)

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Exemplo aplicado ao ambiente de trabalho:

Um gestor pode ter o direito de cobrar resultados, mas se o fizer de maneira humilhante, constrangedora ou agressiva, ele excede os limites da boa-fé e da finalidade legítima da cobrança, incorrendo em abuso de direito — e isso pode ser considerado assédio moral.

» 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.

» Importunação sexual (art. 215-A)

Praticar ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro. Pode ser praticado por homem ou mulher, sendo o sexo da vítima também irrelevante para a consumação do crime.

» 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”. Portando a caracterização leva em consideração a hierarquia.

A Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) proferiu, em 2018, entendimento no sentido de que o crime de assédio sexual pode ser caracterizado na relação entre professor e aluno.

» Registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B)

bem como montagens com fotografias ou vídeos também podem caracterizar assédio sexual.

» Perseguição (Stalking) (art. 147-A)

Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. (A pena é aumentada se o crime for cometido contra mulher por razões da condição de sexo feminino, entre outros agravantes.)

» Constrangimento ilegal (art. 146)

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

» Ameaça (art. 147)

Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.

» Injúria (Artigo 140)

Atribuir a alguém qualidade negativa que ofenda sua dignidade ou decoro.

Parágrafo 3º: Se a injúria consiste em violência ou em elementos relacionados a raça, cor, etnia, religião, origem ou condição de pessoa idosa ou com deficiência, a pena é de reclusão de 1 a 3 anos e multa.

» Difamação (Artigo 139)

Imputar a alguém fato ofensivo à sua reputação.

Exemplo no ambiente de trabalho: O foco da difamação está na reputação social da vítima — o que os outros pensarão dela. Dizer para colegas que um servidor “é preguiçoso e vive enrolando” ou espalhar que “alguém foi advertido, porque não sabe trabalhar” podem ser considerado difamação, mesmo que o comentário tenha algum fundo de verdade.

LEIS ESPECÍFICAS

Lei nº 7.716/1989

Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei nº 7.853/1989

Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e a tutela jurisdicional de seus direitos, além de definir crimes específicos.

Lei nº 9.029/1995

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no emprego.

Lei nº 10.741/2003

Estatuto da Pessoa Idosa: assegura direitos e proteção à população com 60 anos ou mais.

Lei nº 12.288/2010

Estatuto da Igualdade Racial: estabelece diretrizes para a promoção da igualdade racial e combate à discriminação.

Lei nº 13.146/2015

Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Brasileira de Inclusão): garante os direitos das pessoas com deficiência e combate o capacitismo.

Lei nº 13.185/2015

Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying), inclusive no ambiente escolar e profissional.

Lei nº 13.869/2019

Lei de Abuso de Autoridade: pode ser aplicada em casos de assédio moral praticado por superiores hierárquicos no setor público.

Lei nº 14.532/2023

Tipifica a injúria racial como crime de racismo e prevê pena para racismo religioso, recreativo e praticado por funcionário público.

Lei nº 14.540/2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual na administração pública direta e indireta, em todas as esferas de governo.



9 REFERÊNCIAS

ALEMANY, Carmen. Feminismo e desigualdade. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Org.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 de abril de 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf. Acesso em: 11 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Violência e assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Edição 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/violencia-e-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas-2024/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 11 de abril de 2025.

BRASIL. Ministério Público Militar. Cartilha sobre assédio: orientações e prevenção. Disponível em: <https://www.mpm.mp.br/wp-content/uploads/sites/5/cartilha-assedio-pjmmp.pdf>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

BRASIL. Procuradoria-Geral Federal. Cartilha sobre assédio sexual no trabalho. Versão atualizada - setembro de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/cartilha-assedio-sexual-pgf-versao-setembro.pdf>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Cartilha sobre as diversas formas de assédio. 2023. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo - Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/combate-ao-assedio-moral/guias-para-prevencao-e-enfrentamento>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Liderança Responsável - Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/combate-ao-assedio-moral/guias-para-prevencao-e-enfrentamento>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ Serviço: o que é assédio moral e o que fazer?. Brasília: CNJ, [s.d.]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/>. Acesso em: 11 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. Relatório mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: OPAS, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.37774/9789275724453>. Acesso em: 11 abr. 2025. Licença: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

PARANÁ. Código da Polícia Militar do Paraná. Lei Estadual nº 1.943, de 23 de junho de 1954. Dispõe sobre o estatuto e organização da Polícia Militar do Estado do Paraná. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Controladoria-Geral do Estado. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Curitiba, 2022. Disponível em: https://www.cge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-08/cartilha%20ass%20moral.pdf. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Controladoria-Geral do Estado. Cartilha de Prevenção ao Assédio Sexual. Curitiba, 2022. Disponível em: https://www.cge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-08/cartilha%20ass%20sexual.pdf. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Controladoria-Geral do Estado. Cartilha Lapidar: o novo processo administrativo correcional. Curitiba, 2022. Disponível em: https://www.cge.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2022-01/versao_web_cartilha_lapidar.pdf. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Controladoria-Geral do Estado. Resolução CGE nº 33, de 27 de maio de 2022. Especifica o procedimento para recebimento e tratamento de denúncias de assédio moral e sexual no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, fundacional e autárquica do Poder Executivo do Estado do Paraná. Diário Oficial nº 11187, 31 maio 2022. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=265789&indice=1&totalRegistros=48&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Decreto nº 7.791, de 8 de junho de 2021. Dispõe sobre as medidas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública estadual. Diário Oficial nº 10950, 8 jun. 2021. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=249102&indice=3&totalRegistros=170&anoSpan=2021&anoSelecionado=2021&mesSelecionado=6&isPaginado=true>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Estatuto do Servidor Público Civil do Estado do Paraná. Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis do Estado do Paraná. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=10297&indice=1&totalRegistros=1>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

PARANÁ. Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais. Decreto Estadual nº 4.878, de 8 de junho de 2016. Estabelece normas de conduta ética para os militares estaduais do Paraná. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br>. Acesso em: 11 de abril de 2025.

CGE

CONTROLADORIA GERAL
DO ESTADO DO PARANÁ