

# TODOS JUNTOS CONTRA O *Assédio*

Prevenção e Combate aos  
Assédios Moral e Sexual no  
Ambiente de Trabalho



- Cartilha -

TODOS JUNTOS CONTRA O  
*Assédio*

Prevenção e Combate aos  
Assédios Moral e Sexual no  
Ambiente de Trabalho

**FIRME NO TRABALHO.  
PRESENTE NO CUIDADO.**





Mesa Diretora  
2025 - 2027

Dep. Ivana Bastos  
Presidente

Dep. Fátima Nunes  
1ª Vice-Presidente

Dep. Marquinho Viana  
2º Vice-Presidente

Dep. Hassan  
3º Vice-Presidente

Dep. Larte do Vando  
4º Vice-Presidente

Dep. Samuel Júnior  
1º Secretário

Dep. Kátia Oliveira  
2ª Secretária

Dep. Vitor Azevedo  
3º Secretário

Dep. Fabricio Falcão  
4º Secretário



Dep. Fabíola Mansur  
Procuradoria Especial da Mulher


Dep. Antonio Henrique Júnior  
Ouvidoria

Rainildes Cerqueira Rocha  
Núcleo de Atendimento ao  
Cidadão e Transparência

# Apresentação

Respeito, dignidade e segurança devem ser pilares de qualquer ambiente de trabalho. A prática dos Assédios Moral e Sexual, por ser lesiva ao trabalhador e desacreditar as instituições, não pode ser tolerada pela sociedade, sobretudo no âmbito da máquina pública, sob pena de comprometer a sua higidez laboral.

A Assembleia Legislativa da Bahia, em cumprimento à Resolução nº 2.227/25, originária do Projeto de Resolução nº 2.792/2019, de autoria da deputada Olívia Santana, elaborou esta Cartilha com base em seu conteúdo e em decisões do Sistema de Justiça Brasileiro acerca do tema. O interesse é garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, pautado na ética e respeito mútuo.



## RESOLUÇÃO Nº 2.227/25

A Resolução nº 2.227, de 15 de abril de 2025, cria o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Importunação Sexual, no âmbito da ALBA. Objetivos: criar campanhas de prevenção ao assédio e à importunação sexuais, estabelecer critérios para o registro e acompanhamento das denúncias e definir sanções administrativas e disciplinares contra os autores.

Sanções contra o servidor vão da advertência à demissão, passando por suspensão, perda do Cargo Comissionado e perda da Função Gratificada. Se o autor for parlamentar, caberá a sanção prevista no art. 9º, VII, da Resolução nº 1.193/85. O programa será coordenado, em cada legislatura, pela Presidente da Comissão de Direitos da Mulher da Casa.



# Com a palavra,

Como primeira mulher a presidir a Assembleia Legislativa da Bahia em 190 anos de história, trago comigo o compromisso de fortalecer um ambiente de trabalho baseado no respeito, na escuta e na dignidade de cada pessoa que constrói esta Casa.

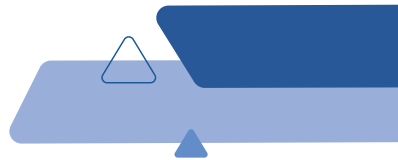
A ALBA é o espaço onde as vozes da Bahia se encontram. E para que essa missão seja cumprida com integridade, é essencial que todos, servidores, parlamentares e colaboradores, sintam-se protegidos, valorizados e livres de qualquer forma de violência ou constrangimento.

Esta cartilha nasce desse propósito: o de informar, orientar e inspirar uma nova cultura institucional, em que o respeito é o alicerce das relações e a empatia é a nossa principal ferramenta de convivência.

Prevenir e combater o assédio moral e sexual é mais do que uma obrigação legal. É um compromisso ético com a vida, com o trabalho e com o futuro que queremos construir. Que este material sirva como instrumento de conscientização e mudança, reafirmando o papel desta Casa como exemplo de justiça, igualdade e humanidade.

Boa leitura!

**Deputada Ivana Bastos,  
presidente da ALBA.**



# Sumário

**3**

APRESENTAÇÃO

**5**

SUMÁRIO

---

## ASSÉDIO MORAL

**6**

O QUE É

**6**

TÁ NA LEI

**7**

TIPIFICAÇÃO

**7**

FORMA

**8**

CAUSAS COMUNS

**9**

CONSEQUÊNCIAS

**10**

COMPORTAMENTOS

---

## ASSÉDIO SEXUAL

**11**

O QUE É

**12**

EXEMPLOS

**12**

CAUSAS

**12**

CONSEQUÊNCIAS

---

**14**

POR UM AMBIENTE  
DE TRABALHO  
SEGURO

**14**

DEVERES DA  
INSTITUIÇÃO

**15**

COMO SE  
PROTEGER  
E DENUNCIAR

**15**

CANAIS DE  
DENÚNCIA

# O QUE É Assédio Moral

Toda conduta abusiva, repetitiva e prolongada, que atenta contra a dignidade ou integridade psicológica do trabalhador e da trabalhadora, expondo-os a situações humilhantes e constrangedoras no exercício da atividade profissional.



## TÁ NA LEI

### CF - 1988

Art. 1º  
III – a dignidade da pessoa humana;  
IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 5º  
X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

### 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 – Código Civil Brasileiro).

### Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir – art. 116, incs. II, IX e XI.

# TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL



## Assédio Moral Interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;



## Assédio Moral Institucional

Quando a instituição tolera ou até incentiva esses atos. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, na medida em que, por meio de seus dirigentes, vale-se de métodos organizacionais desumanos e humilhantes na busca de produtividade.

## Quanto à forma, o Assédio Moral pode ser Vertical, Horizontal e Misto



### Vertical

Acontece entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefe ou subordinado, e pode ser subdividido em duas espécies: Vertical Ascendente e Vertical Descendente.



#### Vertical Ascendente

Quando a agressão parte de subordinados contra chefes;



#### Vertical Descendente

Quando a violência parte de chefes ou superiores contra subordinados.

## Horizontal

Quando é praticado por colegas de trabalho, sem qualquer subordinação hierárquica. Quase sempre motivado por competição exagerada.

## Misto

Quando a vítima sofre os outros dois tipos de assédio: por superiores hierárquicos e por colegas.



## CAUSAS COMUNS

- ▶ Cultura organizacional hierárquica, autoritária, falta de transparência e comunicação;
- ▶ Pressão exagerada por resultados;
- ▶ Liderança autoritária;
- ▶ Conflitos e rivalidades mal resolvidos;
- ▶ Despreparo para a gestão;
- ▶ Ambiente competitivo e sem empatia;
- ▶ Desigualdade de poder.



# CONSEQUÊNCIAS



## À vítima

- ▶ Estresse, ansiedade, insônia, depressão, síndrome do pânico, esgotamento emocional ou físico (burnout);
- ▶ Baixa autoestima, insegurança, perda de confiança e de motivação;
- ▶ Problemas de saúde física: dores, distúrbios do sono, oscilação de peso, doenças psicossomáticas;
- ▶ Deterioração das relações pessoais e familiares, isolamento, afastamento laboral ou incapacidade para o trabalho.



## À organização/instituição

- ▶ Redução da produtividade;
- ▶ Rotatividade de pessoal;
- ▶ Aumento de erros e acidentes;
- ▶ Absenteísmo (faltas);
- ▶ Licenças médicas;
- ▶ Exposição negativa da marca;
- ▶ Indenizações trabalhistas;
- ▶ Multas administrativas.



## Para quem pratica

- ▶ Custos com tratamento médico;
- ▶ Despesas com benefícios sociais;
- ▶ Custos com processos administrativos e judiciais.

# COMPORTAMENTOS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

- ▶ Gritar, humilhar ou ridicularizar o trabalhador, em público ou em particular;
- ▶ Desqualificar continuamente o trabalho ou a capacidade do profissional;
- ▶ Ignorar, isolar ou excluir a pessoa do convívio da equipe;
- ▶ Impor metas abusivas, tarefas impossíveis ou sobrecarga de atividades;
- ▶ Delegar tarefas humilhantes ou não condizentes com o cargo ocupado;
- ▶ Espalhar boatos, rumores ou mensagens ofensivas, inclusive em redes sociais;
- ▶ Fazer críticas à vida pessoal, apelidos pejorativos, brincadeiras constrangedoras;
- ▶ Controlar de forma exagerada o tempo, as pausas ou idas ao banheiro;
- ▶ Dar instruções erradas ou reter informações para prejudicar o trabalho;
- ▶ Retirar funções, cargos ou responsabilidades sem motivo justo;
- ▶ Acusar injustamente, aplicar punições arbitrárias ou ameaçar demissão;
- ▶ Evitar contato direto, tratando a pessoa apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- ▶ Retirar instrumentos de trabalho essenciais, como computador ou telefone;
- ▶ Ignorar problemas de saúde ou necessidades pessoais do colaborador.



# O QUE É Assédio Sexual

É a conduta de natureza sexual, não desejada pela vítima, física, verbal ou por gestos, gerando constrangimento, intimidação, ofensa ou violação da liberdade da vítima, visando obter vantagem sexual ou criar um ambiente laboral hostil. Pode ocorrer com ou sem hierarquia – configurando crime (Art. 216-A do Código Penal).

**Assédio sexual não é paquera, é violência.  
Diga não a esse crime.**



## TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



### Por Chantagem

Quando o agressor promete vantagens à vítima (promoções e/ou benefícios) em troca de favores sexuais – ou ameaça de retaliação em caso de recusa.



### Por intimidação

Quando acontece num ambiente hostil à vítima, com insinuações, piadas, gestos ou exibição de conteúdo sexual.

# EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

- ▶ Comentários, insinuações ou piadas de conotação sexual;
  - ▶ Comentários ou elogios constrangedores sobre a aparência física de colegas;
  - ▶ Proposta de relações íntimas, com ou sem promessa de vantagem;
  - ▶ Exibição de imagens, vídeos ou outros materiais pornográficos no ambiente de trabalho;
  - ▶ Frases de duplo sentido, ofensivas ou humilhantes, que causem desconforto e constrangimento;
  - ▶ Chantagem, ao oferecer benefícios ou ameaçar com prejuízos em troca de favores sexuais.
- ▶ Contato físico forçado, toques ou beijos sem consentimento;
  - ▶ Perguntas invasivas sobre a vida íntima ou privada;
  - ▶ Convites insistentes para encontros íntimos;



## Não é Assédio Sexual

- ▶ Elogios sem conteúdo sexual;
- ▶ Cantadas, paqueras ou flertes consensuais.

## CAUSAS

- ▶ Questões culturais, que levam pessoas a acreditarem ter poderes sobre outrem;
- ▶ Ambientes de trabalho desrespeitosos, marcados por hierarquia abusiva, falta de limites e indiferença ante comportamentos inadequados;
- ▶ Desconhecimento e silêncio das vítimas, por vezes motivados por medo de represálias, vergonha ou falta de solidariedade.

# CONSEQUÊNCIAS



## Para a vítima

O assédio sexual nunca é culpa da vítima, a quem provoca impactos físicos e psicológicos:

- ▶ Tensão, ansiedade, depressão e cansaço;
- ▶ Diminuição da produtividade e da autoestima;
- ▶ Afastamento por doenças e prejuízo à vida profissional e pessoal.

A vítima tem direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT, para celetistas) e à indenização por danos morais e materiais (art. 5º, inciso X, da CF – 1988).



## Para o agressor

Cometido no ambiente de trabalho, o assédio sexual é falta grave. O agressor poderá responder a:

- ▶ Na esfera civil, por danos morais e materiais à vítima;
- ▶ No âmbito criminal, ao crime de assédio sexual laboral (art. 216 – A do Código Penal) ou outros crimes como constrangimento ilegal, ameaça e importunação ofensiva ao pudor (art. 61 da LCP).

# POR UM AMBIENTE DE TRABALHO ÍNTEGRO, JUSTO E SEM ASSÉDIO



A construção de um ambiente de trabalho íntegro, seguro e respeitoso é dever de todos. O assédio, de natureza moral ou sexual, constitui prática inaceitável, viola direitos fundamentais e afeta a dignidade da pessoa humana.

Prevenir, identificar e combater tais práticas requer compromisso de todos que compõem o cotidiano desta Casa Legislativa, assim como da sociedade organizada.

A denúncia não deve ser um ato isolado, mas uma peça de proteção coletiva que reforce valores éticos nas relações laborais. A conscientização do conjunto da sociedade é que vai assegurar um espaço de trabalho com respeito, equidade e justiça.

## DEVERES DA INSTITUIÇÃO



As Instituições devem adotar políticas preventivas e mecanismos eficazes de enfrentamento, como:

- ▶ Elaborar e divulgar códigos de conduta;
- ▶ Promover treinamentos de conscientização;
- ▶ Disponibilizar canais de denúncia sigilosos e acessíveis;
- ▶ Assegurar proteção contra retaliações à vítima e testemunhas;
- ▶ Aplicar sanções administrativas em casos confirmados.

# COMO SE PROTEGER E DENUNCIAR

- ▶ **Registrar detalhadamente os fatos:** datas, locais, conteúdos de mensagens e nomes de testemunhas;
- ▶ **Procurar** apoio junto a colegas, familiares ou profissionais de confiança;
- ▶ **Acionar canais internos da Instituição:** Recursos Humanos, Ouvidoria, Comissões de Ética;
- ▶ **Denunciar aos órgãos competentes:** Ministério Público do Trabalho (MPT), Sindicatos da categoria, Delegacias especializadas.
- ▶ **Procurar** acompanhamento psicológico e jurídico.



**A denúncia não gera risco para o servidor, retaliação é infração grave.**

## CANAIS DE DENÚNCIA

☎ (71) 3115-0909 (Capital e Região Metropolitana)  
0800 071 6656 (Demais localidades)

🕒 (71) 9600-9686

✉ [ouvidoria@alba.ba.gov.br](mailto:ouvidoria@alba.ba.gov.br)

🌐 <https://atendimento.al.ba.gov.br/e-ouv> →

📷 @nact\_ouvidoria





 [www.al.ba.gov.br](http://www.al.ba.gov.br)

 [legislativodabahia](https://www.facebook.com/legislativodabahia)

 [@assembleia.ba](https://www.instagram.com/assembleia.ba)

 [tvalba](https://www.youtube.com/tvalba)

**FIRME NO TRABALHO.  
PRESENTE NO CUIDADO.**



Palácio Dep. Luís Eduardo Magalhães, 1ª Avenida, 130, CAB.  
Salvador - Bahia. CEP: 41745-001. Tel: (71) 3115-7116