



SAMU 192

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

EDIÇÃO AGOSTO/ 2025



**SAMU
192**

Todos contra o **ASSÉDIO**

O CISRU – SAMU Centro Sul, no intuito de promover o trabalho digno, saudável, seguro e respeitoso na esfera das relações socioprofissionais, elaborou esta cartilha com orientações sobre a identificação, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral.

As orientações aqui constantes devem ser observadas por todos os colaboradores, empregados, aprendizes, prestadores de serviços, e demais colaboradores, aplicando-se a todas as condutas praticadas.

ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

O assédio moral é caracterizado por toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes, que se repetem de forma sistemática, atingindo a dignidade, a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira, a integridade psíquica ou física de um trabalhador.

Para a configuração de assédio moral, é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

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

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

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



Embora a situação mais comum seja a de o Assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior.

IMPORTANTE DESTACAR:

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

REPETIÇÃO (habitualidade);

INTENCIONALIDADE (fim discriminatório);

DIRECIONALIDADE (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado);

TEMPORALIDADE (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O emprego de ferramentas e ações gerenciais de que dispõe a chefia, como exigir dos funcionários e colaboradores comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação e zelo no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho **não configuram assédio moral.**



Da mesma forma, meras animosidades ou discordâncias, diferenças de personalidade e condições desfavoráveis de trabalho, mesmo que possam causar algum tipo de mal estar no ambiente laboral ou contrariar interesses dos subordinados, também **não ocasionam assédio moral.**



Importante:

O que é importante para configurar o Assédio moral não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.



ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

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

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



Importante:

Para caracterizar o Assédio sexual, é necessário o "não consentimento" da pessoa assediada e o objetivo - por parte de quem assedia - de obter vantagens ou favorecimento sexual.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

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



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



Tipos de Assédio Sexual:

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

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

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?



Não configura assédio sexual a aproximação sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desenrolar na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte.

Mesmo não sendo uma atitude de assédio sexual típica, é recomendado que se evite esse tipo de comportamento no ambiente de trabalho, ainda mais quando a relação laboral entre os envolvidos é direta, seja por subordinação ou não.

PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO O CONTATO FÍSICO?

Não,

pois várias condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico.

Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

IMPORTANTE DESTACAR:

EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL

conversar ou contar piadas com caráter sexual;

enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações

telefônicas de natureza sexual;

compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;

fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;

contato físico não desejado;

convites impertinentes;

levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém;

perturbação ou ofensas de cunho sexual;

atacar sexualmente.

TIPOS DE PROVAS QUE PODEM SER UTILIZADAS:

- Gravação sem o conhecimento do assediador de conversas por meio de aparelho celular ou gravador portátil;
- Documentos, e-mails, conversas via aplicativos de mensagens instantâneas como WhatsApp, Messenger, etc.;
- Testemunhas que convivem com o assediador e tenham detalhes das situações de assédio vividas pela vítima;
- Laudo médico ou psicológico de afastamento por adoecimento do colaborador relacionado ao assédio moral ou sexual.

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

A vítima:

- Repudiar de pronto a atitude do assediador e explicitar que tal comportamento configura assédio;
- Pedir para algum colega e observar a conduta do assediador em relação a si;
- Registrar informações sobre a conduta abusiva, como dia e hora do fato ocorrido, local, conteúdo da conversa, pessoas envolvidas, testemunhas, gravar conversas, guardar bilhetes, salvar e-mails etc;
- Conversar com o assediador acompanhado de um colega de trabalho;
- Compartilhar a situação com colegas de trabalho, amigos ou familiares;
- Denunciar.

A testemunha:

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

Se você é testemunha de situações de assédio no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nessa hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!



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

Na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o **Assédio Moral ou Sexual** não está expressamente previsto como ilícito disciplinar. A conduta caracterizadora do assédio acaba sendo amoldada a outros tipos normativos, sendo passível de reprimenda, a depender da gravidade da conduta, em decorrência de inobservância de dever funcional (art. 116), violação à proibição (art. 117) ou até mesmo demissão (art. 132).

O agente público que pratica assédio também pode ser responsabilizado nas esferas civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crimes de assédio sexual, lesão corporal, contra a honra, racismo, etc).

Como denunciar:

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

Use o canal da OUVIDORIA CISRU
para denunciar:
[www.cisru.saude.mg.gov.br /
ouvidoria / OISAMU](http://www.cisru.saude.mg.gov.br/ouvidoria/OISAMU)

CISRU Centro Sul

Uma Rede pela Vida

SITE

cisru.saude.mg.gov.br

EMAIL

contato@cisru.saude.mg.gov.br

OUVIDORIA

ouvidoria@cisru.saude.mg.gov.br

INSTAGRAM

[cisrucentrosul](https://www.instagram.com/cisrucentrosul)



**SAMU
192**

Referências/ Material de Consulta :

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

Consórcio Intermunicipal de Saúde da Rede de Urgência.
Manual de Ética e Conduta CISRU SAMU Centro Sul.
Barbacena, 2018 - [www.cisru.saude.mg.gov.br / rhonline](http://www.cisru.saude.mg.gov.br/rhonline/manuais)
/manuais