ALECE ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ

Nós dizemos NÃO!

Prevenção ao assédio moral e sexual no trabalho

Samya Régia Figueiredo Vieira Antero
Isabel Teixeira de Souza
Maria Isabel Saldanha dos Martins Coelho

Comitê de Responsabilidade Social
ALECE

EDIÇÕES INESP

ALECE ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ

LIVRO ELETRÔNICO
EDIÇÕES INESP DIGITAL

Nós dizemos NÃO!

Prevenção ao assédio moral e sexual no trabalho

Samya Régia Figueiredo Vieira Antero
Isabel Teixeira de Souza
Maria Isabel Saldanha dos Martins Coelho

Comitê de Responsabilidade Social
ALECE

EDIÇÕES INESP

Copyright by Inesp © 2025
INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOBRE O
DESENVOLVIMENTO DO ESTADO DO CEARÁ - INESP

Diretor-Executivo do Inesp
João Milton Cunha de Miranda

Articulador
Luiz Ernandes dos Santos do Carmo

Supervisão de Design
Valdemice Costa de Sousa (Valdo)

Projeto Gráfico, Diagramação e Capa
Valdério da Costa

Revisão
Gustavo Rodrigues de Vasconcelos

Assistente Editorial
Igor Gonçalves Pinho

Catalogação na fonte: Daniele Sousa do Nascimento CRB-3/1023

A627n Antero, Samya Régia Figueiredo Vieira.
Nós dizemos não! [livro eletrônico] Prevenção ao assédio moral e sexual no trabalho / Samya Régia Figueiredo Vieira Antero, Isabel Teixeira de Souza, Maria Isabel Saldanha Dos Martins Coelho – Fortaleza: INESP, 2025..
34 p. : il. color. ; 1200 KB ; PDF

ISBN: 978-65-6094-118-2

1. Assédio moral. 2. Relação de trabalho. I. Souza, Isabel Teixeira de. II. Coelho, Maria Isabel Saldanha Dos Martins. III. Ceará. Assembleia Legislativa. Comitê de Responsabilidade Social. IV. Ceará. Assembleia Legislativa. Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desen-volvimento do Estado. V. Título.

CDD 341.6

*** DISTRIBUIÇÃO GRATUITA ***
TODOS OS DIREITOS RESERVADOS ÀS EDIÇÕES INESP.
A presente obra não poderá ser comercializada e sua reprodução, total ou parcial, por quaisquer meios reprográficos ou digitais, deverá ter a autorização prévia das Edições Inesp.

Presidente da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (Alece)
Deputado Estadual Romeu Aldigueri

Líder do Comitê de Responsabilidade Social (CRS)
e Primeira-Dama da Alece
Tainah Marinho Aldigueri

Articuladora do CRS
Amanda Melo de Santiago Alencar

Orientadora da Célula de Saúde Mental
e Práticas Sistêmicas Restaurativas
Samya Régia Figueiredo Vieira Antero

Pesquisa
Carolina Molfese

Textos
Samya Régia Figueiredo Vieira Antero
Isabel Teixeira de Souza
Maria Isabel Saldanha dos Martins Coelho

Organização e preparação textual
Rachel Garcia Bastos de Araújo

Assessoria de Imprensa
Luzia Leda Batista Rolim

APRESENTAÇÃO

Falar sobre assédio é um gesto de coragem! Enquanto político, ao abordar o tema, estendo minha consciência pessoal para o âmbito coletivo e assumo um papel que pode e deve ser modelado para outras instituições públicas.

Fazer da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (Alece) um espaço livre de assédio moral e sexual, com respeito aos princípios éticos e profissionais, é formar um exemplo de comprometimento institucional na construção de uma cultura de trabalho justa e livre de opressão e de vulnerabilização de pessoas.

Nesta Casa Legislativa, trabalhamos para garantir que os servidores sejam acolhidos e tenham seus direitos respeitados. Esta publicação é mais do que um guia informativo, é um instrumento de cuidado e transformação e visa reconhecer, prevenir e enfrentar qualquer tipo de constrangimento no ambiente de trabalho para que, juntos, possamos construir espaços seguros, humanizados e acolhedores.

A Alece, por meio do seu Comitê de Responsabilidade Social e da Célula de Saúde Mental e Práticas Sistêmicas Restaurativas, reafirma seu compromisso com os servidores e servidoras, com funcionários de outras instituições e com o público em geral, lutando pela valorização da dignidade humana e promoção da saúde e do respeito.

Deputado Estadual Romeu Aldigueri

Presidente da Assembleia Legislativa
do Estado do Ceará (Alece)

PALAVRA DA LÍDER

Construir um ambiente de trabalho saudável é uma tarefa coletiva, feita com respeito, escuta e empatia. O assédio, como tipo de violência, infelizmente ainda ocorre em muitos espaços profissionais, causando sofrimento emocional, doenças psicológicas e quebra de confiança entre colegas, afetando diretamente a saúde e o desempenho de todos.

O combate ao assédio moral e sexual vai muito além da punição. Ele começa com o compromisso diário, com a ética, o diálogo e a valorização das pessoas. Acreditamos que a dignidade e o cuidado são pilares fundamentais para uma convivência justa e humana.

A prevenção começa com a informação e com o compromisso de todos em manter um ambiente de trabalho saudável, seguro e acolhedor. Esperamos que esta publicação seja mais do que um material informativo, que ela seja um convite à reflexão, ao acolhimento e à transformação da cultura organizacional, rumo a relações mais humanas e respeitosas.

O Comitê de Responsabilidade Social (CRS) sente-se honrado em representar o Parlamento Cearense na nobre missão de produzir este conteúdo, que, com a edição do Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará (Inesp), chegará até vocês. Aproveitem e façam uso destas instruções para construirmos uma sociedade melhor.

Tainah Marinho Aldigueri

Líder do CRS e Primeira-Dama da Alece

PALAVRA DO INESP

O Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará (Inesp), criado em 1988, é um órgão técnico e científico de pesquisa, educação e memória. Ao idealizar e gerenciar projetos atuais que se alinhem às demandas legislativas e culturais do estado, objetiva ser referência no cenário nacional.

Durante seus mais de 30 anos de atuação, o Inesp prestou efetiva contribuição ao desenvolvimento do estado, assessorando, por meio de ações inovadoras, a Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (Alece). Dentre seus mais recentes projetos, destacam-se o Edições Inesp e o Edições Inesp Digital, cujos objetivos são editar livros, coletâneas de legislação e periódicos especializados. O Edições Inesp Digital obedece a um formato que facilita e amplia o acesso às publicações de forma sustentável e inclusiva. Além da produção, revisão e editoração de textos, ambos os projetos contam com um núcleo de design gráfico.

O Edições Inesp Digital já se consolidou. A demanda por suas publicações alcançou uma marca de 5 milhões de downloads. As estatísticas demonstram um crescente interesse nas publicações, com destaque para as de Literatura, Ensino, Legislação e História, estando a Constituição Estadual e o Regimento Interno entre os primeiros colocados.

Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho, da Alece, é mais uma obra do diversificado catálogo de publicações do Edições Inesp Digital, que, direta ou indiretamente, colaboram para apresentar respostas às questões que afetam a vida do cidadão.

Prof. Dr. João Milton Cunha de Miranda

Diretor-Executivo do Inesp

ALECE ALINHADA À AGENDA 2030

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que orientam ações voltadas à justiça social, à dignidade humana e à promoção de ambientes seguros e inclusivos. No âmbito da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará (Alece), o Comitê de Responsabilidade Social (CRS) atua de forma estratégica para integrar esses objetivos às políticas, programas e práticas institucionais, fortalecendo a cultura organizacional baseada no respeito, na equidade e na proteção de direitos.

Nesse contexto, o guia ***Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho,*** da Alece, configura-se como uma importante iniciativa alinhada à Agenda 2030, ao promover um ambiente laboral ético, seguro e livre de discriminação. Para sua elaboração, foram **considerados ODS prioritários:**

ODS 5 – Igualdade de gênero: ao promover a equidade entre mulheres e homens, prevenindo todas as formas de violência, discriminação e desigualdade de gênero.

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico: ao assegurar condições de trabalho dignas, seguras e respeitosas, com proteção aos direitos laborais e promoção do bem-estar no ambiente profissional.

ODS 10 – Redução das desigualdades: ao buscar eliminar práticas discriminatórias e garantir a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de gênero, raça, origem ou condição.

ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes: ao fortalecer instituições transparentes, éticas e responsáveis, promovendo acesso à justiça, direitos humanos e ambientes livres de violência.

A adoção desses ODS evidencia o compromisso da Alece com a prevenção de violações, a valorização dos servidores e a consolidação de uma instituição pública mais íntegra, inclusiva e responsável.

SUMÁRIO

O QUE É ASSÉDIO MORAL? 16
QUEM ASSEDIA? 16
QUEM É ASSEDIADO? 17
QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL? 17
COMO SABER SE SOFRI ASSÉDIO MORAL? 18
QUAIS OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO MORAL? 19
DANOS PROVOCADOS AO ÓRGÃO EMPREGADOR 20
EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL? 20
O ASSEDIADOR PODE SER RESPONSABILIZADO? 22
COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL? 22
O QUE É IMPORTANTE PARA O FUNCIONÁRIO? 23
ASSÉDIO SEXUAL 24
O ASSÉDIO SEXUAL É O ATO DE: 24
COMO O ASSÉDIO SEXUAL PODE SE MANIFESTAR? 25
QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO? 26

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL? 26

O ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL É CRIME? 27

A PESSOA QUE ASSEDIA PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA? 28

DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA 29

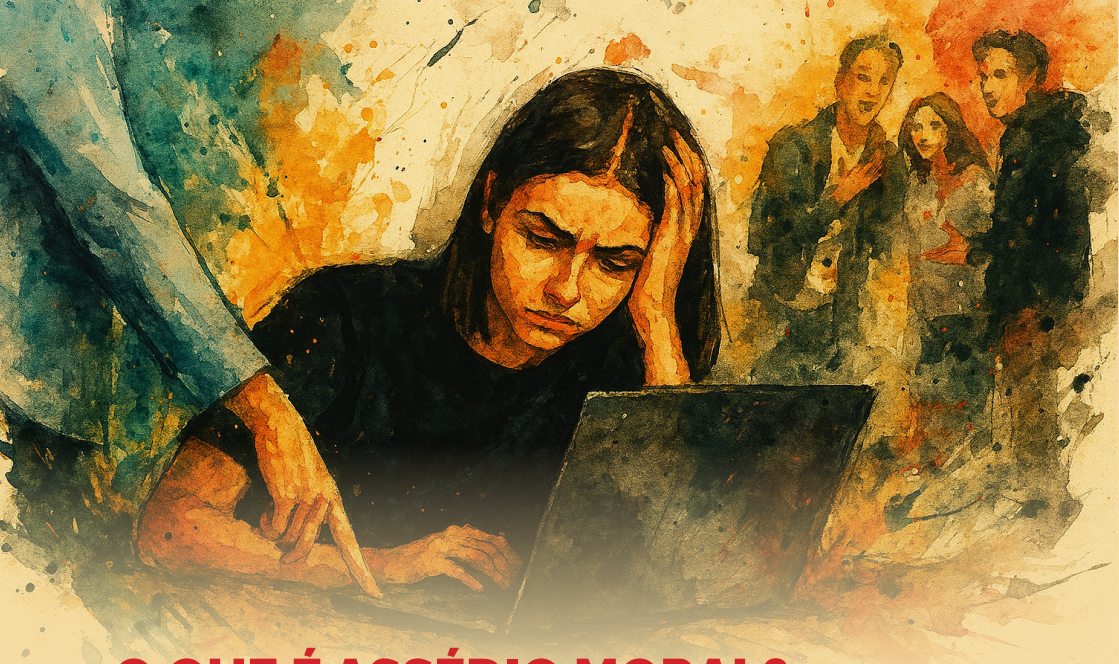
COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL? 29

O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES 30

O QUE VOCÊ PODE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO? 31

ONDE BUSCAR AJUDA? 32

REFERÊNCIAS 34



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É o conjunto de gestos, palavras e/ou comportamentos que acontecem, de forma **repetida e intencional**, e nos expõem a situações humilhantes e constrangedoras.

Esse tipo de violência causa sofrimento, adoecimento físico, danos à nossa dignidade e possui o objetivo de nos prejudicar no ambiente de trabalho.

Embora esse tipo de assédio não seja novo, atualmente, a crescente competitividade e o individualismo contribuem para que a prática se torne mais comum.

QUEM ASSEDIA?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, não existe um padrão físico fixado, porém o assediador, normalmente, é arrogante, autoritário, manipulador, tem necessidade de demonstrar poder e dificuldade de assumir responsabilidades e reconhecer falhas.

Geralmente, o assediador se utiliza da sua influência para nos humilhar ou desestabilizar.

QUEM É ASSEDIADO?

Qualquer pessoa pode sofrer assédio moral, mas o que os dados nos provam é que as mulheres, principalmente, as negras, são as principais atingidas. Outros alvos preferenciais de assédio moral são:

- **Pessoas com deficiência (PCDs).**
- **LGBTQIA+.**
- **Doentes e acidentados.**
- **Raças e etnias.**
- **Pessoas idosas.**

QUAIS AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

- **Vertical:** entre superiores e subordinados e envolve poder e autoridade.
- **Descendente:** praticado, exclusivamente, pelo superior contra o subordinado.
- **Ascendente:** praticado, exclusivamente, pelo subordinado contra o superior.
- **Horizontal:** não tem distinção hierárquica e nem relação de subordinação.
- **Misto:** acumula o assédio vertical e o horizontal.

COMO SABER SE SOFRI ASSÉDIO MORAL?

- Se fui alvo de gritos, xingamentos, intimidações, ameaças e/ou violência física.
- Se recebi críticas, constantes e sem justificativa.
- Se fui ignorado(a) ou excluído(a) das interações sociais, confraternizações e/ou reuniões de equipe.
- Se tive minhas ideias ou opiniões ridicularizadas publicamente.
- Se tive minha privacidade invadida com ligações, mensagens e e-mails.
- Se fui monitorado(a) excessivamente ou tive meus dados pessoais expostos.
- Se fiquei sobrecarregado(a) com tarefas excessivas, prazos impossíveis ou atividades distintas das minhas atribuições.
- Se tive meu trabalho desvalorizado ou sabotado de propósito.
- Se sofri ameaças de demissão ou punições injustificadas.
- Se fui impedido(a) de acessar informações necessárias para realizar minhas funções.
- Se recebi ordens contraditórias para me induzir a erros e justificar punições.
- Se fui alvo de boatos, fofocas ou ataques, de modo a prejudicar minha reputação e/ou expor.
- Se fui forçado(a) a realizar tarefas humilhantes ou incompatíveis com meu cargo.
- Se fui controlado(a) no meu tempo de uso do banheiro.
- Se desconsideraram meus problemas de saúde e recomendações médicas.
- Se fui culpado(a) por erros cometidos por outros.

QUAIS OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO MORAL?

- **Psicológicos:** vergonha, culpa, irritabilidade, sintomas depressivos, baixa autoestima e/ou ideação suicida.
- **Físicos:** distúrbios digestivos, tremores, dores generalizadas, alterações do sono e/ou agravamento de doenças preexistentes.
- **Sociais:** diminuição da capacidade de fazer amigos, retraimento e/ou degradação das relações familiares.
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e produtividade, erros na execução de tarefas, intolerância ao trabalho e/ou hiperatividade.

DANOS PROVOCADOS AO ÓRGÃO EMPREGADOR

- Imagem prejudicada perante a sociedade.
- Redução da produtividade e criatividade dos funcionários.
- Aumento de doenças profissionais e acidentes de trabalho.
- Solicitações constantes de mudança na lotação e no posto de trabalho.
- Aumento de ações trabalhistas com pedidos de reparação.

EXISTEM LEIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Embora não exista uma lei federal específica que tipifique o assédio moral como crime, há leis estaduais e municipais que o consideram infração administrativa, além de dispositivos legais que possibilitam responsabilizar o agressor e a instituição:

- **Constituição Federal (art. 1º, III; art. 5º, X; art. 7º, XXII):** garante a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade, honra e imagem, e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.
- **Código Civil (art. 186 e 927):** determina que o causador de dano a outrem, por ação ou omissão, comete ato ilícito e deve indenizar o dano causado.

- **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (art. 483):** permite ao trabalhador rescindir o contrato quando for tratado pelo empregador ou seus prepostos com rigor excessivo ou em situações ofensivas à sua dignidade.
- **Lei nº 9.029/1995:** proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho, o que abrange condutas humilhantes.
- **Lei Estadual n.º 15.036/2011:** dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento.
- **Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres):** estabelece medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no trabalho nas empresas, como a necessidade de canais de denúncia e campanhas educativas.
- **Lei Federal nº 14.540/2023:** dispõe sobre o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública.
- **Decreto nº 12.122/2024:** institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal.
- **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Portaria MTP nº 4.219/2022:** prevê que a empresa deve adotar medidas de prevenção a riscos psicossociais, incluindo o assédio moral e sexual, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O ASSEDIADOR PODE SER RESPONSABILIZADO?

Sim. Nas esferas administrativa (infração disciplinar), trabalhista (art. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, contra a honra, racismo, entre outros).

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

É papel de órgãos e instituições:

- Definir claramente as funções e condições de trabalho.
- Introduzir no código de ética ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção ao assédio moral.
- Incentivar o cooperativismo.
- Atentar para as mudanças de comportamento dos servidores.
- Realizar seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre o assédio moral.

O QUE É IMPORTANTE PARA O FUNCIONÁRIO?

- Denunciar situações de assédio moral sofrido por si mesmo ou por colegas.
- Anotar, com detalhes (data, horário, local, nome do agressor, nome da testemunha e descrição dos fatos), a situação de assédio moral.
- Buscar apoio, dividindo o ocorrido com colegas de trabalho, superiores de sua confiança, familiares e amigos.
- Procurar apoio psicológico, médico e jurídico.
- Solicitar alteração de lotação, posto de trabalho ou jornada.

ASSÉDIO SEXUAL

A violência sexual é uma prática criminosa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes e orientações sexuais.

O assédio sexual no ambiente de trabalho caracteriza-se como uma forma de controle e poder. Fere a dignidade humana, viola os direitos dos trabalhadores e traz prejuízos à saúde. É um crime previsto na legislação brasileira e uma grave violação dos direitos humanos e trabalhistas.

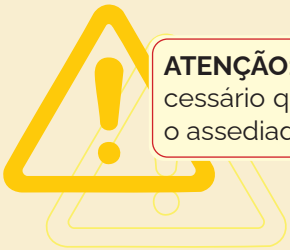
O ASSÉDIO SEXUAL É O ATO DE:

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. Pena: detenção de 1 a 2 anos (aumentada se a vítima for menor de 18 anos). (Código Penal, art. 216-A)

COMO O ASSÉDIO SEXUAL PODE SE MANIFESTAR?

Com comportamentos desagradáveis, incômodos e/ou lesivos de teor sexual. Tais como:

- Convites inapropriados.
- Comentários de conotação sexual, sobre sua aparência, corpo ou vestimenta.
- Piadas e insinuações, explícitas ou mascaradas, de caráter sexual.
- Conversas impertinentes sobre sexo.
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.
- Contato físico indesejado.
- Chantagem em troca de promoção no emprego ou tratamento diferenciado.
- Solicitação de favores sexuais.
- Pressão para participar de "encontros" e saídas.
- Ameaças de represália como a de perder o emprego.



ATENÇÃO: para ser considerado assédio sexual, é necessário que não haja consentimento da vítima e que o assediador tente obter favorecimento sexual.

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

O assédio sexual pode acontecer entre pessoas de qualquer gênero: de homens contra mulheres; mulheres contra homens; entre homens ou entre mulheres. É uma forma de violência que não escolhe perfil, mas, infelizmente, não afeta todos da mesma maneira.

Mulheres negras e pessoas da comunidade LGBTQIA+ estão entre os grupos mais vulneráveis, muitas vezes enfrentando múltiplas formas de discriminação que aumentam o risco de sofrerem esse tipo de abuso.

Reconhecer essas desigualdades é essencial para criar ambientes mais seguros, respeitosos e inclusivos. Combater o assédio sexual é responsabilidade de todos e começa com informação, empatia e ação.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

- **Vertical descendente:** quando o indivíduo, em cargo superior, usa da chefia para obter favorecimento sexual. Esse tipo de assédio é tipificado como crime descrito no Código Penal.
- **Vertical ascendente:** quando é praticado por um subordinado em relação à chefia.
- **Horizontal:** quando não há diferença de cargos entre quem assedia e aquele que é assediado. É o assédio ocorrido entre os colegas de trabalho.

O ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL É CRIME?

O assédio sexual vertical ascendente e o horizontal não se enquadram como crime de assédio sexual previsto no art. 216-A do Código Penal, pois a lei exige que o autor se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência sobre a vítima. Assim, sem hierarquia, não há o crime de assédio sexual na forma típica do art. 216-A.

MAS ATENÇÃO: isso não significa que essas condutas fiquem impunes. Dependendo do caso, o assédio entre colegas pode ser enquadrado em outras formas de responsabilização:

- Crime de importunação sexual (art. 215-A do Código Penal), quando houver contato físico, gestos ou atos de cunho sexual sem consentimento.
- Ato ilícito civil, sujeito à indenização por dano moral, conforme os arts. 186 e 927 do Código Civil.
- Infração administrativa ou disciplinar, nos casos de servidores públicos, por violação dos deveres éticos e de respeito mútuo.
- Assédio moral com conotação sexual, que também gera responsabilidade civil e trabalhista, conforme a Constituição Federal (art. 5º, X e art. 7º, XXII) e a CLT (art. 483).

Dessa forma, podemos concluir que o assédio sexual horizontal não é crime na forma do art. 216-A, mas pode ser punido civil, administrativa ou penalmente, dependendo das circunstâncias e da gravidade da conduta. É válido ressaltar que nenhuma forma de assédio é tolerável, pois o respeito é um direito de todos.

A PESSOA QUE ASSEDIA PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim, tanto na esfera criminal, quanto administrativa ou trabalhista.

O assédio sexual pode culminar em demissão por justa causa. Na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pelo ato do assédio. No âmbito criminal, como já elencamos, a punição pode atingir até dois anos de detenção.

DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA

- Privação de autonomia.
- Redução de autoestima.
- Diminuição de produtividade.
- Afastamento por doenças.
- Desligamentos.
- Aumento das doenças profissionais, absenteísmo e acidentes de trabalho.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

Construir um ambiente laboral saudável é responsabilidade de todos. O assédio sexual compromete a dignidade humana e deteriora as relações profissionais, afetando diretamente o bem-estar e a produtividade.

É fundamental que gestores e lideranças estejam atentos, monitorando o clima organizacional e atuando de forma preventiva para evitar situações inconvenientes e penosas.

Garantir um espaço seguro, respeitoso e acolhedor é essencial para que todos os colaboradores possam desenvolver seu trabalho com tranquilidade e confiança.

O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES

No intuito de abrandar o assédio sexual, é necessário que as instituições possam:

- Promover campanhas educativas e treinamentos sobre respeito e ética no ambiente de trabalho.
- Incentivar o diálogo, a escuta segura, a prática de relações respeitosas no ambiente laboral.
- Garantir canais de denúncia confidenciais e sigilosos, que protejam a identidade da vítima, evitando possíveis retaliações.
- Adotar políticas institucionais claras de enfrentamento ao assédio.
- Incluir medidas preventivas no código de ética dos servidores ou nas convenções coletivas de trabalho.
- Avaliar com frequência as relações interpessoais, identificando possíveis riscos e conflitos.
- Atentar para as mudanças de comportamento dos servidores, que possam indicar sofrimento ou situações de violência.
- Disponibilizar administrativamente um espaço para acolhimento e acompanhamento das vítimas de assédio sexual.
- Apurar e punir as violências denunciadas.
- Valorizar a saúde mental e o ambiente organizacional saudável.

O QUE VOCÊ PODE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO?

Romper o silêncio é o primeiro passo para quebrar o ciclo do medo e da vergonha.

Ficar calado fortalece o agressor e o incentiva a repetir a conduta, por isso, é fundamental agir com coragem e buscar apoio.

Veja como você pode se proteger e reagir:

- **Fale sobre o que está acontecendo.** Compartilhe com colegas, amigos ou familiares. Criar uma rede de apoio faz toda a diferença.
- **Procure ajuda profissional.** Busque o serviço de saúde ocupacional ou o setor de qualidade de vida no trabalho da sua instituição. Para isso, o Departamento de Saúde e Assistência Social da Alece está pronto para ouvir e ajudar.
- **Guarde provas**. Bilhetes, mensagens, presentes, e até testemunhas podem ser importantes para comprovar a situação.
- **Denuncie. Ligue para o Disque 180**, canal nacional de atendimento à mulher, ou procure seu sindicato ou entidades de defesa dos direitos humanos.

LEMBRE-SE: você não está sozinho(a). Toda forma de assédio é inaceitável e merece ser enfrentada com apoio, informação e ação.

ONDE BUSCAR AJUDA?

Na Assembleia Legislativa do Estado do Ceará:

18 anos Ouvidoria Parlamentar

Canal Alece
O Parlamento aberto à sua voz

Ouvidoria da Alece: para registrar e acompanhar as demandas, contribuindo com a melhoria contínua do serviço prestado.

Informações Gerais

Ouvidor Parlamentar:
Deputado Leonardo Pinheiro

Horário de funcionamento:
Segunda à sexta, das 8h às 17h.

Endereço:
Rua Barbosa de Freitas, nº 2674 - 5º andar. Anexo II, Ed. Dep. José Euclides Ferreira Gomes.

E-mail: ouvidoria@al.ce.gov.br

Site: https://canalalece.al.ce.gov.br/inicio

Número de telefone
Ouvidoria: (85) 3257-9797

Número de whatsapp
WhatsApp: (85) 98175-9571

Zap Delas

Zap Delas
85 9 9814.0754

Use a câmera do seu celular para ler o QR Code

saiba como funciona

É um canal de comunicação com a Procuradoria Especial da Mulher- PEM para receber denúncias de violência contra a mulher.

Pelo Zap Delas é possível agendar atendimento na PEM e obter informações sobre os demais equipamentos da Rede de Acolhimento e Enfrentamento à Violência contra a mulher no estado.

ALECE ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ
al.ce.gov.br

PROCURADORIA ESPECIAL DA MULHER DO CEARÁ

ATENDIMENTO:
de segunda a sexta das 8h às 17 horas.

TVAssembleiaCeara · AssembleiaCE · @Assembleia_CE · @assembleiace · Rádio FM Assembleia · @assembleiace

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil,** 1988.

BRASIL. **Código Penal**, art. 216-A.

BRASIL. **Código Civil,** arts. 186 e 927.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**, art. 483.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1),** 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 190:** sobre violência e assédio no mundo do trabalho, 2019.

SENADO FEDERAL. Diretoria-Geral. **Assédio moral e sexual** [online]. Brasília, 2011. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899. Acesso em: 16 de outubro de 2025.

ALECE
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ

Mesa Diretora
2025-2026

Deputado Romeu Aldigueri
Presidente

Deputado Danniel Oliveira
1º Vice-Presidente

Deputada Larissa Gaspar
2ª Vice-Presidente

Deputado De Assis Diniz
1º Secretário

Deputado Jeová Mota
2º Secretário

Deputado Felipe Mota
3º Secretário

Deputado João Jaime
4º Secretário

EDIÇÕES INESP DIGITAL

Escaneie o QR CODE e acesse nossas publicações