

# Cartilha:

## Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho



Assédio MORAL

# APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



# O que é assédio moral?

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

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

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

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

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

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



# Tá na Lei

## Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

## Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

## Lei 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, da Lei nº 8.112/1990).



## CLASSIFICAÇÃO e TIPOLOGIA do ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

### - 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:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

## - Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.



- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.



**PARE**

TENTAR  
Desestabilizar  
O SUPERIOR  
NÃO É ético.

An illustration showing a large, dark silhouette of a man standing behind a smaller silhouette of a man in a dark suit.

RepARE



## - Assédio moral horizontal

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



## - Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

# situações de assédio moral

## Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



## Atenção!

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



# O que não é?

- **Exigências profissionais**

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- **Aumento do volume de trabalho**

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



# Causas

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho; e
- Inveja.

# Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

## Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

## Consequências para a organização/empresa

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

## Consequências para o Estado

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

# Como prevenir

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

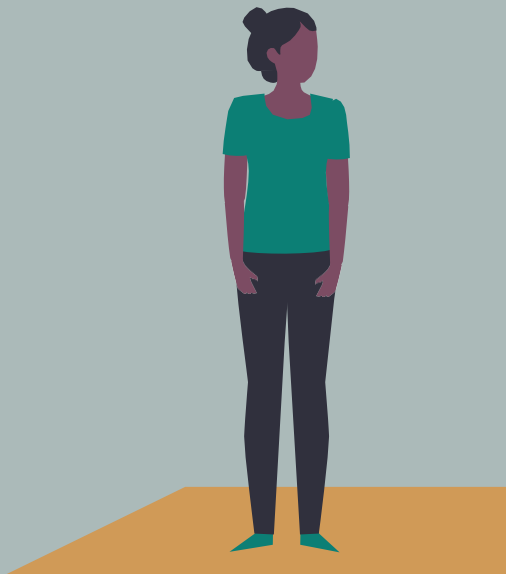
- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



# O que FAZER ?

## A vítima

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



## Os colegas

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



## No serviço público

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



# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

Você sabia que

*Foram as feministas americanas da Universidade de Cornell que, nos anos 70, designaram pela primeira vez sob o nome de "assédio sexual" (sexual harassment) esse gênero de condutas masculinas. [...]. No campo jurídico, Catharine Mackinnon - 1979 -, nos Estados Unidos, foi a primeira a introduzir o conceito de assédio sexual na doutrina legal e a apresentá-lo como uma forma de discriminação sexual. [...] foi em meados dos anos 80 que se reconheceu verdadeiramente a importância do problema, sobretudo no ambiente de trabalho. (ALEMANY in Dicionário Crítico do Feminismo, 2009, pp. 26-27).*

# QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e por assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho;

Assédio sexual por intimidação ou ambiental é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral.





Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

Você sabia que

Assédio sexual por chantagem é Crime?

Desde 2001, o art. 216-A do Código Penal prevê:

*“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”.*

*A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.*

## QUE ELEMENTOS PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO SEXUAL?

- a) A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado, a vítima;
- b) O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios e consciente da vítima.

## QUEM SÃO OS SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor.

É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.



Você sabia?

*O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.*

## PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

## EXIGE-SE QUE O ASSÉDIO SEJA PRATICADO

**NO LOCAL DE TRABALHO?**

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra por conta do trabalho, ainda que fora do estabelecimento. É possível que ocorra nos intervalos, locais de repouso e alimentação, antes do início do

turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, desde que ocorram por conta do trabalho prestado.

**EXEMPLOS:** quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho; nos dias de repouso, o assediador mantém o contato com a vítima, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.

## UM ÚNICO ATO PODE CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL?

Como regra geral, é necessária a reiteração da conduta do assediador, a insistência.

Entretanto, após analisar o caso concreto é possível que o ato, mesmo que isolado a um dado momento e restrito a uma única situação, seja caracterizado como assédio sexual.

## A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave.

No entanto, importa estabelecer, com vistas a retirar o conteúdo preconceituoso do dispositivo penal, que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.



O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que dependa do trabalho como meio de subsistência e inclusão, rejeite pública e expressamente condutas impróprias e agressivas do assediador. Mormente num país em que a maior parte da população ocupa as camadas mais baixas da pirâmide social e econômica, possui baixa escolaridade e pouco conhecimento de seus direitos. O silêncio da vítima não legitima a atitude do assediador na seara trabalhista, portanto.

A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

## QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo.

O assédio de forma geral é a insistência impertinente, a perseguição, a abordagem velada, que viola a esfera moral do indivíduo.

Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

## O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

É necessário empoderar-se e não ceder ao assédio sexual!

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague

e se agrave no ambiente de trabalho:

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha (o) no mesmo local que o (a) assediador (a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes.
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores, inclusive o sindicato profissional;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- Relatar o fato perante a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

## COMO PROVAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou

registros em redes sociais (Facebook, Whatsapp, etc.) e testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual - que na maioria dos casos é praticado às escondidas - a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e circunstâncias de fato. Por isso, as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta oculta.

## GRAVAÇÕES DE CONVERSAS OU DE IMAGENS SÃO MEIOS DE PROVA?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato – interlocutor - ainda que sem o conhecimento do agressor.

## O QUE O EMPREGADOR PODE FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL DENTRO DA EMPRESA?

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do empregador. Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;

- Incluir o tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- Capacitar os integrantes do SESMT e dos recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência;
- Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio sexu

## O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER CONSIDERADO ATO DISCRIMINATÓRIO ?

Segundo a Convenção n.º 111 da OIT, toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório.

Sendo assim, o assédio sexual muitas vezes implica discriminação, o que pode ter como alvo o trabalhador que pertence a algum grupo minoritário ou vulnerável. Como em grande parte dos ambientes de trabalho as mulheres ainda são minoria ou fazem parte das carreiras menos valorizadas e inferiores hierarquicamente, acabam sendo vítimas frequentes. É preciso reconhecer que grande parte do assédio sexual praticado possui forte fator de gênero em sua essência.

O assédio sexual desequilibra direitos, constituindo barreira à igualdade de

# QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

## PARA A VÍTIMA?

- A vítima pode, por meio de ação trabalhista, buscar alterações em seu contrato, tais como mudança do local ou horário do trabalho, e até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador); a indenização por danos morais; a indenização por danos materiais. Nesse último caso necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, gastos com remédios ou tratamentos decorrentes de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta do assédio sexual; prejuízo em promoção ou salário; perda de função por não ceder à chantagem sexual;
- Além disso, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, se for o caso, oriundo do assédio sexual, pode gerar a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação analógica da Lei n.º 9.029/95, art. 4º;

- O assédio sexual, geralmente, repercute na saúde física e mental do trabalhador. Nesse caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício previdenciário.

## QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR?

A depender das circunstâncias do fato, o empregador, com o intuito de fazer cessar o assédio sexual e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador, como por exemplo mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa.

Além das consequências trabalhistas em seu contrato de trabalho, existem as punições penais e civis para todo aquele que praticar assédio sexual.

O assediador também poderá ser réu em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou por sindicato.

# O EMPREGADOR PODE SER RESPONSABILIZADO POR ASSÉDIO SEXUAL OCORRIDO NA SUA EMPRESA?

Cabe ao empregador zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio. Portanto, o empregador é responsável pela prática do assédio sexual no trabalho, ainda que ele não seja o agressor.

O empregador é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.

# QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO SEXUAL NA VIDA PESSOAL DO TRABALHADOR?

O assédio sexual causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças. Além disso, as perdas refletem-se no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores, com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

# E SE VOCÊ TIVER CONHECIMENTO DE ASSÉDIO SEXUAL NO SEU TRABALHO?

28

Se você é testemunha de cena(s) de assédio sexual no trabalho supere o seu medo, seja solidário, denuncie: você poderá ser “a próxima vítima”! Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor! Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta das provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o acontecido;
- Apresentar a situação a outros trabalhadores e solicitar mobilização;
- Denunciar aos órgãos públicos competentes;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

## PARA QUEM DENUNCIAR O ASSÉDIO SEXUAL?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão” ou Ouvidorias;
2. Nos Sindicatos ou Associações;
3. Nas Gerências do Ministério do Trabalho;
4. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade;
5. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum.

Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

## QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO SERVIÇO PÚBLICO?

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/90 não aborde expressamente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A prática do assédio sexual viola os seguintes deveres, dentre outros: manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, inciso IX); tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, inciso II).

Quando o assediador é servidor público pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal. O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

Na esfera estadual, alguns Estados possuem legislação específica sobre assédio sexual no serviço público.

O assédio sexual também pode configurar ato de improbidade administrativa, com base no art.

11 da Lei n. 8.429/92, por atentar contra os princípios da Administração Pública. A prática do assédio pode levar à perda da função pública do agente.

O Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal (art. 37, §6º da CF) responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

## COMO É A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL?

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um órgão independente que defende a ordem jurídica e a legislação trabalhista, quando houver interesse relevante, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

O MPT também exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncia, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos; notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias; firmar termo de ajuste de conduta, visando à regularização das condutas.

Sendo assim, o MPT possui atribuição para atuar no combate ao assédio sexual, de forma preventiva ou repressiva, buscando a garantia dos direitos fundamentais do trabalho e a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de discriminação.

# COMO FAZER UMA DENÚNCIA NO MPT?

Para formalizar sua denúncia no MPT acesse o site [www.mpt.mp.br](http://www.mpt.mp.br), clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate os fatos. Em caso de dúvida ou dificuldade, poderá fazer a sua denúncia pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

É importante para o desenvolvimento das investigações que o denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados.

## DENÚNCIAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA CODER:

PARA DENÚNCIAS, DIRIJA-SE AO SETOR DE RECURSOS HUMANOS OU GABINETE DA PRESIDÊNCIA.

AS DENÚNCIAS TAMBÉM PODEM SER FEITAS POR ESCRITO E ENCAMINHADAS AOS SETORES MENCIONADOS ACIMA.

# REFERÊNCIAS

## CARTILHAS RETIRADAS NA ÍNTEGRA DOS SEGUINTE ÓRGÃOS:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo**, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e respostas**, 2017. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas-1/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas-1/@@display-file/arquivo_pdf)