



**CARTILHA SOBRE  
ASSÉDIO MORAL  
E SEXUAL  
NO TRABALHO**





**Realização conjunta do**  
**Comitê de Gênero | CQVT | CET**  
**OUVGER | CIPA | GERCAR | ASSCOM**

# ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo vem intensificando essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral. O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade nem sempre é respeitada determinando impactos diferenciados no acesso e nas relações laborais.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores

influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais, no serviço público e iniciativa privada, são objeto de políticas preventivas e repressivas voltadas a preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários.

## O QUE É ASSÉDIO MORAL



O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o (a) servidor (a), o (a) empregado (a) ou o (a) estagiário (a) ou grupo de servidores (as) e empregados (as) a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los (as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

## LEMBRE-SE

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas de um contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, inclusive as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do(a) trabalhador(a) para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.

## EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente e seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Espalhar boatos a respeito do(a) trabalhador(a), procurando desmerece-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;

- Invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;

- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas;

- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;

- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;

- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;

## COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?



A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral como, por exemplo, a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do(a) servidor(a) ou do(a) empregado(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho no interesse da administração ou da empresa, a alteração da jornada de trabalho no interesse da administração ou da empresa, a destituição de funções comissionadas, etc.

Além disso, não caracterizam assédio moral o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponham o(a) servidor(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

## QUAIS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

### **Vertical**

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Podem ser descendentes (assédio praticado por superior hierárquico) ou ascendentes (assédio praticado por subordinado);

### **Horizontal**

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

### **Misto**

Consiste na 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.

## QUEM ASSEDIA?

Em regra, o(a) assediador(a) é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O(a) assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador e tem necessidade de demonstrar o poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos outros.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas



## QUEM É ASSEDIADO?

Em regra, o alvo de assédio moral apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho, que demandam um(a) profissional capacitado(a) e flexível. Seus méritos profissionais e pessoais provocam insegurança e rivalidade entre chefias e colegas, o que contribui para a prática do assédio moral.

## QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE O ASSÉDIO?

**Psicológicos:** Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro – vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;



**Físicos:** Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alteração da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

**Sociais:** Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

**Profissionais:** Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

**ATENÇÃO:** os danos do assédio moral à saúde podem se manifestar distintamente entre homens e mulheres (em porcentagem), conforme tabela a seguir:

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Depressão	60	70
Diminuição de libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Distúrbios digestivos	40	15
Ideia de suicídio	16,5	100
Passar a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

## **QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ PARA A EMPRESA?**

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de seus colaboradores;
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

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

Sim. Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 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, crimes contra a honra, crime de racismo, etc).

## COMO PREVENIR O

### ASSÉDIO MORAL?

- Formar e informar servidores (as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilidade de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privadas;
- Garantir participação efetiva dos(as) servidores(as) e empregados(as) terceirizados(as) na gestão do órgão público e da empresa, ampliando sua autonomia;
- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de servidores(as), empregados(as) e estagiários(a);
- Introduzir no código de ética do servidor ou nos acordos coletivos de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;



- Avaliar constantemente as relações sociais do órgão ou empresa;
- Atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as).

## EMPREGADOS(AS) PÚBLICOS(AS) E ESTAGIÁRIOS(AS)

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, etc.;
- Evitar conversar sozinho com o (a) agressor (a);
- Denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas à ouvidoria, comissão de ética, comissão de gênero, bem como Ministério Público do trabalho, Sindicatos, Delegacia Regional do Trabalho, etc.
- Solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Evitar sentimento de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.

### **ATENÇÃO: Rompa o silêncio**

**Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a).**

**Proteja-se !**

# ASSÉDIO SEXUAL

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



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.

## O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente:

- dizer, clamente, não ao assediador;
- evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- Anotar, detalhadamente, 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;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, comitês de éticas ou comissão de gênero;

- 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).



## 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 serviços.

## 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.

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.

## 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 sexual.

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

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.



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

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.



## 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

## CONCLUSÃO

Para que um ambiente de trabalho seja acessível e inclusivo é preciso ter em foco condições não apenas para se adentrar num ambiente, como nele permanecer e dele ser parte integrante, na linha do art. 1º, item 3, da Convenção 111 da OIT. Não importam apenas as formas de inserção num trabalho como os meios para sua manutenção. Um trabalhador que entra num local de trabalho tem o direito fundamental de nele permanecer e dele sair tão íntegro, capaz e são quanto chegou.



