

MATTOS FILHO

# Cartilha de combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho

# Sumário

Definição	3
Exemplos de assédio moral e sexual no trabalho	4
Normas de referência	7
Assédio moral e sexual em números	9
O que as empresas podem fazer para combater o assédio no ambiente de trabalho?	9
Boas práticas para uma investigação de assédio nas relações de trabalho	11
O que as vítimas de assédio podem fazer?	12
O que as testemunhas podem fazer?	13
Impactos psicológicos do assédio moral e sexual no trabalho	15
Iniciativas de visibilidade e combate ao assédio	16

## Definição

### Assédio moral no trabalho

Comportamentos abusivos, hostis, humilhantes ou ofensivos direcionados a uma pessoa ou a um grupo de pessoas no ambiente de trabalho, cometidos de forma reiterada e que comprometem a saúde psicológica e física, a dignidade da pessoa e o bom ambiente de trabalho. O assédio moral ocorre em relações hierárquicas, em que superiores abusam de seu poder em relação a subordinados (relação horizontal-descendente) prejudicando emocionalmente a vítima. Todavia, temos também o assédio moral horizontal ou vertical-ascendente.

**Atenção!** Situações isoladas podem causar aborrecimento, mas não configuram assédio moral.

### Assédio sexual

Conduas de conotação sexual indesejada e expressas na forma de comentários, gestos ou comportamentos, em que o agente utiliza a posição hierárquica (necessariamente) superior, ou sua influência, para constranger uma pessoa que seja empregada ou subordinada com objetivo de obter o que deseja sexualmente. O assédio sexual pode ser explícito ou sutil, verbal ou escrito, com gestos ou imagens ou, ainda, mediante contato físico.

## Exemplos de assédio moral e sexual no trabalho

### Assédio moral no trabalho


- Humilhação e insultos dirigidos a uma pessoa, que afetam sua imagem e minam sua autoestima;
- Exclusão deliberada de uma pessoa de atividades ou projetos importantes, isolando-a dos demais;
- Sobrecarga de trabalho injusta e intencional, atribuindo tarefas impossíveis de serem cumpridas no prazo estabelecido;
- Espalhar rumores falsos ou difamatórios sobre uma pessoa, visando prejudicar sua reputação pessoal ou profissional;
- Ignorar ou menosprezar constantemente as contribuições e ideias de uma pessoa durante reuniões e discussões de trabalho;
- Realizar críticas excessivas e injustificadas em relação ao desempenho profissional de uma pessoa, mesmo que esteja cumprindo suas obrigações de forma adequada;
- Isolar ou excluir uma pessoa de atividades sociais ou eventos corporativos, deixando-a de fora deliberadamente;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Vigilância excessiva ou micro gerenciamento de forma intencional e negativa;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à pessoa apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e por outras formas de comunicação indireta;

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Criticar a vida privada de pessoas no ambiente de trabalho;
- Atribuir apelidos pejorativos à pessoa; e
- Ignorar a presença de uma pessoa, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.

**Não configura assédio moral:** exigências profissionais; aumento do volume de trabalho; uso de mecanismos tecnológicos de controle (e.g.: ponto eletrônico, *timesheet* etc.); imposição de medidas disciplinares; e *feedbacks* negativos comunicados de forma respeitosa e profissional.

## Assédio sexual no trabalho

- Comentários sexuais inapropriados ou insinuações constantes sobre a aparência ou vida íntima de uma pessoa;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, incluindo conversas indesejadas de conteúdo sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Proposições sexuais indesejadas, incluindo convites persistentes para encontros, jantares ou relações íntimas;
- Exibição de material pornográfico, seja em forma de imagens, vídeos ou textos;
- Exibicionismo;
- Toques indesejados, abraços não consentidos ou outras formas invasivas de contato físico;

- Envio de mensagens de teor sexual, implícito ou explícito, por e-mail, por mensagens de texto ou por plataformas de comunicação interna;
  - Ameaças ou represálias, veladas ou explícitas, com objetivo de obter favorecimentos sexuais;
  - Chantagem contra uma pessoa para permanência ou promoção no emprego;
  - Degradação sexual, como piadas de cunho sexual, apelidos ofensivos ou gestos obscenos; e
  - Promessas de tratamento diferenciado em troca de favores de conotação sexual.
- 

## Normas de referência

### Constituição da República Federativa do Brasil 1988:

- Artigo 1º, inciso III - dignidade da pessoa humana.
- Artigo 5º, inciso X - inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.

### Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei 5.452/1943)

- Artigo 223-A e seguintes – danos extrapatrimoniais.
- Artigo 483 – hipóteses de rescisão contratual indireta.

### Código Penal (Decreto-Lei 2.848/1940)

- Artigo 216-A - definição de assédio sexual

“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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

### Código Civil (Lei 10.406/2002)

- Artigo 186 – assédio moral como ato ilícito.

## Lei 9.029/1995

- Artigo 1º - proibição de práticas discriminatórias para admissão ou permanência na relação jurídica de trabalho.

## Convenção 190/2019 da Organização Internacional do Trabalho

- Reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.
- Artigo 1. 1 (a) - definição de violência e assédio

“(…) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”.
- Artigo 1. 1 (b) - definição de violência e assédio com base no gênero

“(…) “violência e assédio com base no gênero” significam violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou violência e assédio que afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual”.

Artigo 2. 1 - proteção a todas as pessoas que trabalham, sem exceção.

- Artigo 2. 2 – validade da Convenção para todos os setores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal e em áreas urbanas ou rurais.

## Lei 14.457/2022

- Artigo 23 – dever de manutenção de ambiente laboral livre de violência.



## Assédio moral e sexual em números

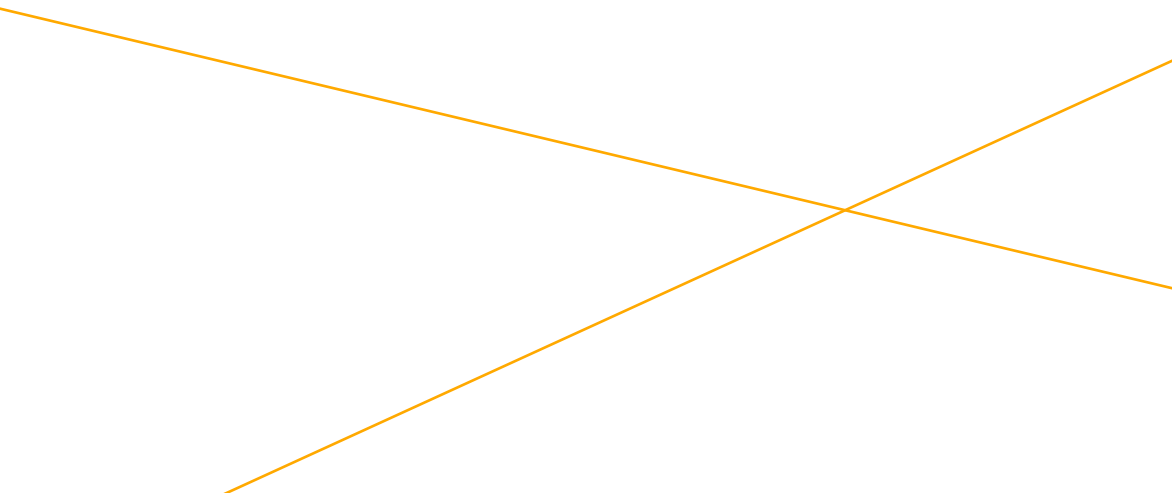
Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), cerca de **6,4 mil ações** sobre assédio moral são ajuizadas por mês, com maior concentração no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo; já os números de assédio sexual apontam uma média de **4,5 mil processos** por ano.

Ao comparar dados de 2022 e 2023, houve um **aumento de 16%** no número de processos relativos a assédio. Apenas em 2022, **46,7% das brasileiras** afirmam ter sofrido alguma forma de assédio. De acordo com dados do Ministério Público do Trabalho, em 2023 o número de denúncias recebidas de assédio (moral e sexual) dobrou se comparado ao mesmo período de 2022.

## O que as empresas podem fazer para combater o assédio no ambiente de trabalho?

As empresas podem adotar medidas preventivas, tais como:

- Programas de conscientização e fomento a debates sobre o não-assédio, incluindo treinamentos periódicos anuais e palestras;
- *Feedbacks* constantes sobre as medidas adotadas para o combate ao assédio;
- Avaliação das relações interpessoais no ambiente de trabalho, sobretudo as das vítimas que denunciaram assédio;
- Avaliações periódicas de clima organizacional;
- Engajamento da alta liderança e dos gestores no combate ao assédio;
- Promoção de um ambiente de trabalho saudável;

- Compromisso com a inclusão das minorias e incentivo às relações respeitadas no ambiente de trabalho;
  - Criação de canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção do assédio, bem como protocolos de encaminhamento de denúncias, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
  - Inclusão do tema na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA);
  - Adoção de regras de conduta e normas internas para prevenção e punição da prática do assédio;
  - Divulgação de um código de ética da organização, enfatizando que os assédios moral e sexual são incompatíveis com os princípios e valores organizacionais; e
  - Oferecer apoio psicológico e orientação às pessoas que se julguem vítimas de assédio no ambiente de trabalho.
- 

## Boas práticas para uma investigação de assédio nas relações de trabalho

- Apurar o fato tão logo a empresa tome ciência de sua ocorrência;
- Manter tratamento cordial com vítima e pessoa investigada durante toda a investigação;
- Informar à pessoa investigada e aos depoentes somente o necessário;
- Preservar as identidades dos envolvidos, mantendo o sigilo dos atos investigados durante todo o processo;
- Não realizar acareações;
- Conduzir a investigação preferencialmente fora do ambiente de trabalho;
- Assegurar-se de que há obrigações de confidencialidade em vigor com todas as pessoas eventualmente envolvidas;
- Manter memorandos documentando entrevistas. Em casos específicos, colher assinatura das pessoas entrevistadas;
- Elaborar relatórios com as informações colhidas durante a investigação e recomendações de remediação, se for o caso;
- Demonstrar proatividade da administração e da função de *compliance* para prevenir ou fazer cessar ilegalidades;
- Prevenir gastos futuros com contingências que podem se materializar caso a irregularidade persista;
- Identificar informações relevantes que podem vir a ser utilizadas em eventual defesa ou cooperação com autoridades;

- Reduzir sanções no caso de negociações com autoridades públicas;
- Criar evidências do cumprimento dos compromissos de detectar e remediar potenciais violações de *compliance*, bem como do monitoramento contínuo do programa de integridade;
- Identificar falhas e aprimorar normas e controles internos da empresa;
- Utilizar a investigação como fator de mitigação de riscos reputacionais, legais e operacionais.

## O que as vítimas de assédio podem fazer?

A vítima pode:

- Coletar provas por meio da anotação detalhada de todas as situações de assédio, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas e descrição minuciosa dos fatos;
- Denunciar situações de assédio próprio ou de colegas aos órgãos competentes ou da empresa;
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, sempre que possível buscando ajuda;
- Buscar apoio com familiares e amigos;
- Afastar o sentimento de culpa e de inferiorização e buscar apoio psicológico, a fim de minimizar os danos à sua saúde mental; e

- Lembrar-se de que os canais das organizações que seguem as melhores práticas costumam ser anônimos e, por isso, a confidencialidade deve comumente ser preservada.

## O que as testemunhas podem fazer?

As testemunhas, ao presenciarem um episódio de assédio moral ou sexual no trabalho, podem:

- Oferecer apoio emocional e, se necessário, assistência na realização das tarefas do trabalho;
- Encorajar a vítima a utilizar os canais disponíveis para a denúncia;
- Disponibilizar-se como testemunha para eventual registro pela vítima do assédio sofrido; e
- Respeitar a privacidade da vítima e solicitar consentimento para comunicar ao setor responsável o ocorrido, mesmo que de forma anônima.

Além disso, a consultoria **Veredas – Estratégias em Direitos Humanos** sugere que, ao presenciar uma situação de assédio, o espectador haja de acordo com os chamados **“4Ds para o Espectador Responsável”**:

## Demorar

**“Olá, eu vi o que aquela pessoa falou para você. Sinto muito. Você está bem?”**

Uma resposta demorada é apropriada se você está preocupado com uma situação, mas não conseguiu agir para ajudar no momento em que aconteceu.

## Delegar

**“Você poderia me informar sobre os recursos disponíveis para ajudar alguém passando por uma situação delicada no trabalho?”**

Converse com alguém com mais autoridade que possa garantir confidencialidade capaz de lhe ajudar a identificar possíveis caminhos.

## Diretamente intervir

**“Com licença, mas esse tipo de comportamento deixa a todos muito desconfortáveis.”**

Ofereça ajuda à pessoa que parece desconfortável e/ou interrompa a pessoa que está criando a situação desconfortante.

## Distrair

**“Oi, eu estou procurando o meu telefone, poderia me ajudar, por favor?”**

Distraia a pessoa que está causando o problema e ajude a pessoa que está numa situação constrangedora a sair dela.

## Impactos psicológicos do assédio moral e sexual no trabalho

Estudos com vítimas de assédio moral e sexual atestam que:

- O assédio causa transtornos psicológicos e físicos;
- Entre os danos resultantes do assédio moral estão:
  - **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 etc.;
  - **físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono e 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 etc.; e
  - **profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações inadequadas às ordens superiores.
- Entre os danos provocados pelo assédio sexual estão depressão, ansiedade e até transtorno do estresse pós-traumático, sendo que 90% das vítimas apresentam algum quadro de estresse agudo.

## Iniciativas de visibilidade e combate ao assédio

### #PrimeiroAssédio

A *hashtag* foi criada em 2015 após uma menina de 12 anos, participante de um reality show, ser alvo de assédio sexual nas redes sociais. Com o intuito de dar visibilidade ao fato, pessoas divulgaram em seus perfis de redes sociais relatos de assédio sofridos na infância e na adolescência, demonstrando que o assédio é um problema estrutural. Desdobrou-se nas *hashtags* #MiPrimerAcoso e #FirstTimeIWasCatCalled.

### #MeToo

Criado nos Estados Unidos da América, o movimento Me Too tem como objetivo combater o assédio e o abuso sexual. Ganhou repercussão mundial após a *hashtag* ser utilizada para a divulgação de diversos casos de assédio ocorridos no ambiente de trabalho. O Me Too Brasil, organização criada por inspiração no movimento estadunidense, tem como foco a conscientização da população e oferece apoio psicológico, jurídico e assistencial às vítimas.

### #MexeuComUmaMexeuComTodas

*Hashtag* popularizada após uma figurinista de uma emissora de TV divulgar ter sofrido episódios de assédio sexual no seu ambiente de trabalho, praticado por um colega ator, inclusive diante de diversas testemunhas. A divulgação gerou grande mobilização e foi utilizada para pressionar por providências e adoção de melhores práticas por parte da emissora.



## #DeixaElaTrabalhar

Manifesto criado por mulheres que atuam no jornalismo esportivo para conscientização dos casos de assédio moral e sexual ocorridos durante o desempenho de suas atividades profissionais. Recebeu apoio e divulgação de clubes de futebol.

## #TrabalhoSemAssédio

Campanha criada pela Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) com o objetivo de combater as violências e os assédios no trabalho, em resposta ao aumento exponencial de casos apurados pelo TST após o período da pandemia de COVID-19. Alinha-se à Convenção 190 da OIT e à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Poder Judiciário, instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por meio da Resolução nº 351/2020.

# Fontes

TST

Poder 360

Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Câmara Municipal de São Paulo

Better By Today

MedicalNewsToday

CITE



# MATTOS FILHO

SÃO PAULO CAMPINAS RIO DE JANEIRO BRASÍLIA NOVA IORQUE LONDRES

[mattosfilho.com.br](http://mattosfilho.com.br)