

Uma parceria entre Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Pará (ABRH-PA) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Pará (Sescoop-PA)



Sistema **OCB/PA**

FECOOP NORTE | OCB/PA | SESCOOP/PA



Associação Brasileira de Recursos Humanos

Campanha
de combate ao

Assédio moral e sexual: PREVENÇÃO E COMBATE

Belém, 2024

Sumário

APRESENTAÇÃO

1.

PARCEIROS

1.1 SESCOOP-PA

1.2 ABRH-PA

4

2.

JÁ OUVIU FALAR DO ASSÉDIO MORAL?

O que é?

Como ocorre?

Proteção legal

Os impactos do Assédio Moral

O que NÃO é assédio moral

Alvos mais frequentes

5

3.

VAMOS FALAR DE ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

Quais as formas de assédio sexual?

Requisitos para a sua configuração

Consequências do assédio sexual

Como provar o assédio sexual?

Como acabar com o assédio sexual?

9

4.

CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O que fazer diante do assédio?

Para quem denunciar um caso de assédio sexual?

Como denunciar o assédio moral?

Consequências do assédio sexual e moral para o assediador

Assédio moral ou sexual podem gerar indenização?

14

5.

PARCERIA POR AMBIENTES MAIS JUSTOS E SAUDÁVEIS

18

Projeto: **Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Pará** (ABRH-PA)

Coordenação geral: **Junior Lopes**

Pesquisa e Texto: **Elisa Vaz**

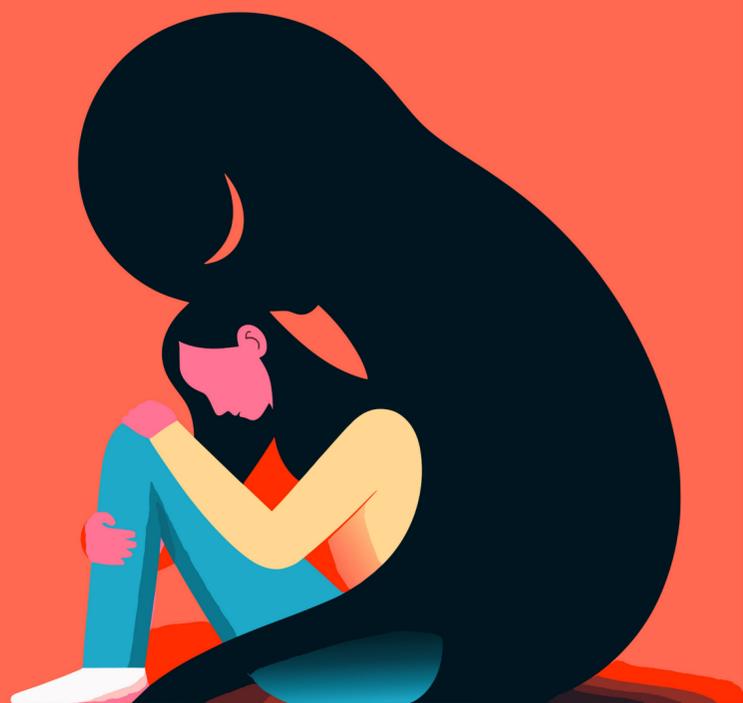
Diagramação e projeto visual: **Roney Brito**

Assessoria Jurídica: **Camila Linhares**

Apresentação

A cartilha “Assédio moral e sexual: prevenção e combate”, organizada a partir de uma parceria entre a Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Pará (ABRH-PA) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Estado do Pará (Sescoop-PA), tem o objetivo de reunir e disseminar informações sobre assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, a fim de que os colaboradores saibam identificar essas práticas, prevenir os crimes em seu local de trabalho e denunciar quando eles ocorrerem.

Este documento é uma forma que as duas entidades encontraram para tornar os ambientes de trabalho mais seguros e promover mais respeito dentro das organizações públicas e empresas privadas. Abordando o assédio, seja ele moral ou sexual, a ABRH-PA e o SESCOOP-PA reconhecem a importância de cultivar uma cultura organizacional mais saudável para os trabalhadores. Por isso, a cartilha fornece orientações práticas e disponibiliza ferramentas para a luta contra o assédio.



1. Parceiros



1.1 SESCOOP-PA

Difundindo a cultura cooperativista, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Estado do Pará (Sescoop-PA) tem a missão de aperfeiçoar a gestão para o desenvolvimento das cooperativas paraenses, além de promover a cultura cooperativista. A entidade atua em três áreas: monitoramento das cooperativas, formação profissional e promoção social dos cooperados e suas comunidades. O Sescoop oferece programas e publicações voltados à capacitação de cooperados e empregados e à promoção da cultura cooperativista nas comunidades.

Estrutura local

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

PRESIDENTE: Ernandes Raiol da Silva

Eduardo Alencar Carvalho

Napoleão de Alencar Almeida

Márcia Rejane Moutinho Ramos

Carlos Eduardo Miléo Antunes

SUPLENTES

Fábio Estorti de Castro

Darley Heverdan Coelho

Jorge Luiz Castro de Carvalho

Andrea Almeida

CONSELHO FISCAL

TITULARES:

Solange Teresa Habitzreiter Scapini

Vera Lúcia Almeida

Carmelita Bruce Santarém

SUPLENTES:

Mauro Melo da Silva

Newton Pantoja Leão

Alberto Ke Iti Opata

DIRETORIA – PRESIDENTE: ERNANDES RAIOL DA SILVA | **SUPERINTENDENTE:** JORGE MOURA SERRA JÚNIOR

1.2 ABRH-PA

Essencial para o desenvolvimento dos profissionais de Recursos Humanos (RH), gestores e líderes no Pará, a Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional Pará (ABRH-PA) atua no Estado há mais de duas décadas, desde 2001. O grupo oferece acesso a uma rede global de RH, com práticas e parcerias internacionais. Além disso, os eventos e colaborações organizados pela Associação promovem o crescimento e reconhecimento dos profissionais da área. Uma das missões da entidade é criar ações que estimulem a inclusão social no cenário das relações de trabalho, priorizando o respeito à dignidade das pessoas e postura legal, ética e apartidária.

2. Já ouviu falar do Assédio Moral?

O objetivo deste tópico é abordar a concepção de assédio moral, de que maneiras ele pode se manifestar no ambiente de trabalho e quais proteções legais o trabalhador possui perante essas condutas consideradas abusivas, que ferem a dignidade da pessoa. A partir daqui vamos definir o conceito, distinguir exemplos e apontar as consequências destas ações, além das principais ferramentas de denúncia.



2.1 O que é?

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) define que o assédio moral é **"toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade, integridade psíquica ou física de um trabalhador"**.

Desta forma, o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser caracterizado por uma prática continuada, que se repete ao longo do tempo e cujo objetivo é desestabilizar emocionalmente a vítima. Em resumo, pode-se dizer que ocorre quando trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções, independente da hierarquia de quem comete as ações.

2.2 Como ocorre?

Estas condutas recorrentes e abusivas podem ser realizadas por meio de palavras, gestos, comportamentos ou de maneira textual e podem resultar em danos à integridade física ou emocional de uma pessoa, além de minar o ambiente de trabalho. Entre as práticas mais comuns estão:



Críticas constantes ao trabalho, contestando a capacidade de exercer sua função



Desvirtuar a hierarquia e a relação de trabalho solicitando favores pessoais



Deixar a pessoa propositalmente sem tarefas com o objetivo de provocar a sensação de inutilidade ou incompetência



Retirar a autonomia da pessoa assediada



Ameaçar com demissão constantemente



Criticar a vida particular do empregado



Gritar frequentemente com a pessoa



Ameaças à integridade física



Xingamentos e postura antiprofissional



Divulgar boatos ofensivos sobre a pessoa



Questionar a capacidade intelectual



Sobrecarga de trabalho proposital

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser observado de diferentes posições hierárquicas. De acordo com Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), existem quatro principais:



Vertical descendente: do superior para o trabalhador



Vertical ascendente: do trabalhador para o superior



Horizontal: entre colegas de trabalho de mesma posição hierárquica



Misto: horizontal e vertical.

2.3 Proteção legal

O assédio moral no trabalho é abordado pela legislação brasileira por meio de diversos dispositivos, embora não exista uma lei específica nacional sobre o assunto. A Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais do Estado Brasileiro e proíbe explicitamente a submissão a tratamento desumano ou degradante. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também contém normas que reprimem condutas que podem configurar assédio moral, como a proibição de alterações prejudiciais ao empregado e a exigência de serviços superiores às capacidades do trabalhador, entre outras.

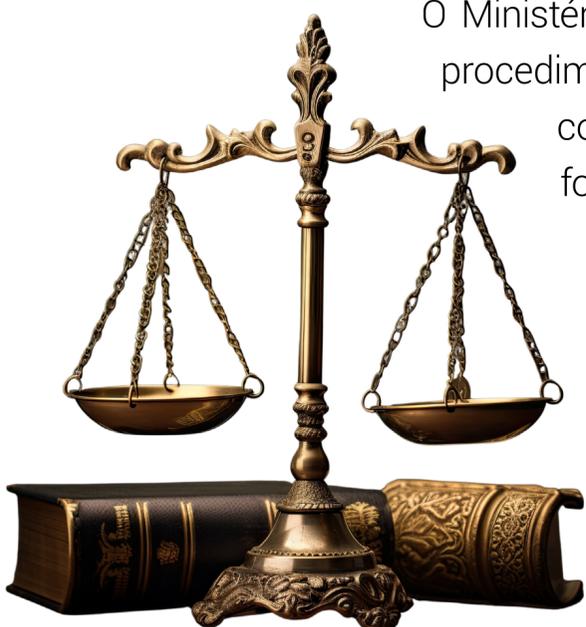


Além disso, o decreto 9.571/2018 estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, tornando responsabilidade das empresas evitar violações dos direitos humanos, incluindo o assédio moral. A lei nº 11.948/2009 também veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a empresas condenadas por essa prática, como medida para coibir o delito. A NR-17, que regula o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing, proíbe explicitamente métodos que causem assédio moral, como o estímulo abusivo à competição entre trabalhadores.

Acordos e convenções coletivas também podem conter cláusulas que proíbem o assédio moral, prevendo sanções e assistência à vítima. A Justiça do Trabalho tem admitido e processado demandas relacionadas ao assédio moral e os Auditores Fiscais do Trabalho podem lavrar autos de infração e emitir Comunicação de Acidente do Trabalho quando verificam esse tipo de conduta.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) utiliza essas normas para instaurar procedimentos investigativos, inquéritos civis e ajuizar ações civis públicas contra o assédio moral no ambiente de trabalho, buscando inibir essa forma de precarização das relações laborais.

Assim, apesar da ausência de uma legislação específica, o assédio moral no trabalho é tratado por meio de uma série de normas e dispositivos legais, tanto na esfera constitucional quanto infraconstitucional, com o objetivo de coibir essa prática e proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores.



2.4 Os impactos do Assédio Moral

A queda de rendimento do trabalhador, relações interpessoais deterioradas no serviço e ações judiciais estão entre as principais consequências de um ambiente de trabalho em que o assédio moral não é combatido. Para casos mais graves, há também o risco do surgimento de doenças e distúrbios emocionais, como depressão e Síndrome de Burnout. As principais consequências do assédio moral no ambiente de trabalho incluem:



Diminuição da autoestima e confiança do indivíduo afetado



Desmotivação e falta de engajamento no trabalho



Redução da produtividade e qualidade do trabalho



Alta rotatividade de pessoal devido a demissões ou pedidos de demissão



Aumento de erros e acidentes devido à distração e estresse



Licenças médicas frequentes devido a problemas físicos ou mentais causados pelo assédio



Aumento do absenteísmo devido a problemas de saúde relacionados ao estresse



Potencial impacto legal e custos associados a processos judiciais ou compensações



Exposição negativa da reputação da empresa ou organização



Deterioração do clima organizacional e da cultura de trabalho

2.5 Quando NÃO é assédio moral?

A legislação brasileira também abrange casos isolados, ou seja, que não acontecem de maneira sistemática e continuada. Exemplos disso são atos, conflitos e discussões que não se repetem com os mesmos envolvidos. Estes não são casos de assédio moral, mas podem ser caracterizados como desvio de conduta ética ou até mesmo “dano moral”, que é quando o agressor é obrigado a repará-lo, geralmente com o pagamento de uma indenização.

O dano moral é a ofensa, lesão, violação, única ou reiterada, à privacidade, intimidade, honra, imagem, nome, reputação, liberdade, vida ou integridade psíquica de um indivíduo e que não é configurado como assédio moral pelo fato da repetição não estar presente.

Pode-se citar como exemplo um caso em que um trabalhador é xingado, uma única vez, na frente de clientes por seu superior. Ele poderia pleitear indenização por dano moral por sua imagem e honra terem foram atingidas, mas não poderia alegar que houve assédio moral com base neste fato isolado.

2.6 Alvos mais frequentes

Segundo o Ministério Público do Trabalho, certos grupos enfrentam um risco maior de sofrer assédio moral. Mulheres estão entre as principais vítimas, especialmente durante períodos como gravidez, amamentação e responsabilidades familiares.

Dentro do universo feminino, diferentes realidades são observadas, influenciadas por fatores como etnia e raça. Esta análise de sobreposição de fatores discriminatórios é conhecida como perspectiva de interseccionalidade, revelando que as mulheres negras são frequentemente alvos preferenciais do assédio. Além disso, o assédio também impacta significativamente a vida profissional de mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outros grupos.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho reconhece essa estreita relação entre assédio e discriminação, especialmente contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTIQ+, que historicamente têm sido alvos de discriminação. Essa convenção determina a necessidade de adotar legislações e políticas públicas que protejam esses grupos vulneráveis, que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no ambiente de trabalho.



2.7 Como provar o assédio moral?

Provar o assédio moral no ambiente de trabalho pode ser desafiador, mas plenamente viável. Primeiramente, é crucial documentar todas as instâncias de comportamento abusivo, incluindo datas, horários, testemunhas e descrições detalhadas dos eventos. Isso pode incluir e-mails, mensagens ou qualquer outra forma de comunicação que evidencie o assédio, até mesmo gravações de áudio ou vídeo. Além disso, é importante buscar apoio dentro da empresa, seja através do setor de Recursos Humanos, supervisores ou colegas de confiança. Ter testemunhas dispostas a corroborar seus relatos fortalece sua posição.

Manter registros médicos, se aplicável, também é útil para documentar qualquer impacto na saúde mental ou física causado pelo assédio. Consultar um profissional de saúde pode fornecer evidências adicionais.

Caso a situação não seja resolvida internamente, buscar aconselhamento jurídico é uma opção viável. Advogados especializados podem orientar sobre os próximos passos legais, como a apresentação de queixas às autoridades competentes ou a entrada com ações judiciais.

Em resumo, para provar o assédio moral no ambiente de trabalho é essencial documentar cuidadosamente as evidências, buscar apoio interno, cuidar da saúde e, se necessário, procurar assistência legal para proteger seus direitos e buscar justiça.

2.8 Como acabar com o assédio moral?

Acabar com o assédio moral no ambiente de trabalho requer esforços tanto por parte da empresa quanto dos funcionários. Aqui estão algumas medidas que podem ser tomadas:

- **Políticas claras:** a empresa deve estabelecer políticas robustas e assertivas contra o assédio moral e comunicá-las de forma clara a todos os funcionários. Isso inclui definições claras do que constitui assédio moral e as consequências para quem o comete.

- **Treinamento:** oferecer treinamento regular para funcionários e gestores sobre o assédio moral, incluindo como reconhecê-lo, preveni-lo e lidar com ele de forma adequada quando ocorrer.

- **Cultura organizacional saudável:** promover uma cultura de respeito, inclusão e apoio mútuo, onde o assédio moral não seja tolerado. Isso pode envolver a promoção da empatia, comunicação aberta e apoio psicossocial.

- **Canais de denúncia seguros:** estabelecer canais de denúncia confidenciais e seguros para que os funcionários possam relatar casos de assédio sem medo de retaliação. É importante que as denúncias sejam tratadas de forma rápida e eficaz.

- **Investigação e ação:** realizar investigações imparciais e transparentes sempre que uma denúncia de assédio for feita. Se for comprovado que houve assédio, tomar medidas disciplinares apropriadas contra os infratores.

- **Apoio às vítimas:** fornecer apoio e recursos às vítimas de assédio, incluindo acompanhamento psicológico, orientação jurídica e medidas para garantir sua segurança no ambiente de trabalho.

- **Monitoramento e avaliação:** continuar monitorando o ambiente de trabalho para detectar sinais de assédio e avaliar regularmente a eficácia das políticas e programas de prevenção.

Ao adotar essas medidas de forma consistente e comprometida, as empresas podem criar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os seus funcionários, gerando impactos positivos nos resultados e a produtividade da companhia.

3. Vamos falar de Assédio Sexual

Neste tópico, abordaremos de forma clara e objetiva as definições de assédio sexual, destacando suas diversas formas de manifestações e impactos, tanto para as vítimas quanto para as organizações. Também serão fornecidas ferramentas para identificar os sinais dessa prática, a conscientizando e a capacitando para ações assertivas. Dessa forma, as medidas preventivas são fortalecidas.

3.1 O que é?

De acordo com o Código Penal (art. 216-A), o assédio sexual é definido como 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”.

O material **“Assédio Moral e Sexual no Trabalho”**, elaborado pelo Senado Federal no biênio de 2017 a 2019 aponta que, em outras palavras, trata-se de um comportamento “de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente”. Pode-se dizer ainda que o assédio sexual é uma forma de discriminação de gênero e violação dos direitos humanos.

A Controladoria Geral da União (CGU) ressalta que o assédio sexual se caracteriza por uma ação reiterada, mas pode ser também um ato único, em que a vítima é intimidada com incitações sexuais inoportunas. O órgão também diz que, para o conceito de assédio sexual, é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta.





3.2 Quais as formas de assédio sexual?

Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), existem duas categorias de assédio sexual no trabalho. A primeira é a forma que ocorre por chantagem, quando aceitar ou rejeitar uma investida sexual se torna determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. Ou seja, nesse momento o assediador pode usar as práticas laborais para conseguir o que deseja. Ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Há ainda o assédio por intimidação, que abrange condutas que resultem em um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. “Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular”, segundo o TST. Este tipo ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, diz CGU.

3.3 Requisitos para a sua configuração

Entre os comportamentos que configuram o assédio sexual estão insinuações, propostas ou avanços sexuais não solicitados, coerção para favores sexuais em troca de benefícios ou ameaças de consequências negativas caso a vítima se recuse. O “Guia Lilás”, que traz orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, de autoria da Controladoria Geral da União (CGU), ressalta que, para configurar a prática de assédio, não é necessário que ocorra o contato físico.

A perseguição indesejada deve ocorrer, para a identificação do quadro, no sentido de uma tentativa de teor sexual, íntimo, inoportuna, desagradável e não-correspondida. Independente de a perseguição se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, em todos os casos as situações ocorrem quando há uma pessoa em vantagem sobre a outra, podendo ser alguém influente ou em posição de chefia, por exemplo.

O que pode configurar um assédio sexual:



Conduta de natureza sexual



Pode incluir propostas impostas a pessoas contra sua vontade



Causa constrangimento e viola a liberdade sexual



Pode ser manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios



Não é correspondido



Pode envolver chantagem ou intimidação

3.4 Consequências do assédio sexual

As consequências do assédio sexual podem ser várias para a vítima. Pessoalmente, a pessoa assediada pode ter problemas de saúde, como depressão, ansiedade ou estresse, além de tristeza e isolamento, por exemplo. Já profissionalmente, essas consequências também podem ser desastrosas, visto que uma vítima de assédio pode se sentir desestimulada no ambiente de trabalho e ter prejuízos em sua função após o ocorrido. Dentre as consequências que o assédio sexual pode trazer ao trabalhador, segundo a Controladoria Geral da União (CGU), estão:



Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental



Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante



Insônia, alterações no sono, pesadelos



Diminuição da capacidade de concentração e memorização



Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades



Sensação negativa em relação ao futuro



Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações



Sentimento de culpa e pensamentos suicidas



Uso de álcool e drogas



Tentativa de suicídio

3.5 Como provar o assédio sexual?

A comprovação do assédio é essencial no momento de fazer uma denúncia, principalmente porque os casos tendem a ocorrer de forma privada. Por isso, o denunciante deve ter em mãos imagens e documentos que comprovem a prática, como mensagens de texto, vídeos, gravações e outros materiais, que facilitarão a apuração da conduta irregular. Qualquer prova será bem-vinda no caso de uma possível acusação, especialmente por se tratar de um superior ou de uma pessoa com nível de influência maior que do assediado.

No caso de o assédio ocorrer de forma pública, na presença de outras pessoas, é importante ter testemunhas que possam ser ouvidas no âmbito da apuração. Portanto, outra forma de comprovar uma situação desse tipo é contando com outros funcionários para relatarem cenas ou trocas de mensagens presenciadas.

3.6 Como acabar com o assédio sexual?

Acabar com o assédio sexual é um desafio e passa por diversas ações necessárias. A maior responsabilidade é do empregador, que deve adotar posturas para evitar constrangimentos e violência no ambiente de trabalho. Isso porque, pelo artigo 157, inciso I, da CLT, é sua obrigação cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Entre as medidas de prevenção, pode-se destacar a adoção de uma política contra assédio sexual, implementando regras e apresentando direitos dos trabalhadores e obrigações das empresas nesses casos, além da formação obrigatória sobre o tema, oferecendo cursos e palestras sobre assédio e a prevenção da prática. Dessa forma, a empresa ou organização coíbe de certa forma a atuação de assediadores, já que os trabalhadores terão mais ciência de como essas práticas acontecem e como podem se proteger.

4. Considerações comuns ao assédio moral e sexual

No último tópico desta cartilha, abordaremos considerações comuns ao assédio moral e sexual, concentrando o material em aspectos cruciais como a denúncia, as medidas a serem tomadas e as consequências associadas. Destacamos que é importante encorajar e facilitar o processo de denúncia para as vítimas, oferecendo orientações claras sobre os canais disponíveis e os procedimentos a serem seguidos.

Além disso, discutiremos as ações práticas que podem ser tomadas tanto pelas vítimas quanto pelas testemunhas para lidar com situações de assédio, incluindo o registro detalhado de incidentes e a busca de apoio emocional e jurídico, se necessário. Ainda, exploraremos as consequências tanto para os perpetradores quanto para as organizações, destacando a responsabilidade legal e moral de agir diante de alegações de assédio e os impactos no clima organizacional, na reputação da empresa e nas relações interpessoais.

4.1 O que fazer diante do assédio?

O fim de uma situação de assédio - seja ele moral ou sexual - pode ser desafiador, mas exige que o assediado tenha uma postura de coragem e firmeza. Ao se deparar com uma situação parecida, é preciso recorrer aos departamentos que podem acolher o trabalhador e tomar as medidas cabíveis. Algumas dessas equipes são as de Recursos Humanos (RH) e o jurídico da empresa. Falar sobre o assunto com esses setores vai fazer com que as medidas administrativas sejam tomadas, como o afastamento do assediador ou até sua demissão, dependendo do caso.

Mas, criminalmente, o assédio também é passível de punições. Se achar necessário, a vítima pode recorrer a um advogado particular ou, na ausência de recursos financeiros, à Defensoria Pública do Estado do Pará (DPE-PA) para dar prosseguimento desta forma. Caso a importunação seja comprovada, moral ou sexual, o responsável pelo delito poderá também ser punido na esfera judicial.

4.2 Para quem denunciar um caso de assédio sexual?

Existem várias formas de fazer uma denúncia referente a assédio sexual. Uma delas é por meio da plataforma do governo federal "FalaBR", que pode ser utilizado para o envio de denúncias de assédio moral ou sexual dentro da esfera pública. A ferramenta, disponível no endereço falabr.cgu.gov.br, pode ser usada no caso de denúncias a serem encaminhadas aos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, bem como aos órgãos dos Executivos estaduais e municipais que adotam o FalaBR como ferramenta de ouvidoria. O trabalhador que se sentir lesado deve reunir as provas e, então, registrar denúncia, para que seja feita uma apuração formal, que poderá resultar na aplicação de uma penalidade, sempre respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Fora isso, há sindicatos de categorias e associações que podem receber a denúncia e protocolar o caso de forma eficaz e com o apoio de uma equipe jurídica disponível para os sindicalizados ou associados. Há o Ministério Público do Trabalho (MPT) de cada região, que pode ser acionado nesses casos, e ainda a Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, ou, na falta desta, em uma delegacia comum. A vítima também pode buscar assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho. E, dentro das empresas, se houver alguma Ouvidoria, pode ser uma opção.

4.3 Como denunciar o assédio moral?

Existem várias formas pelas quais um trabalhador pode denunciar um caso de assédio moral em uma empresa ou órgão público. Aqui estão algumas opções comuns:

Canais internos da empresa: muitas empresas têm políticas e procedimentos específicos para lidar com denúncias de assédio moral. O trabalhador pode recorrer ao departamento de recursos humanos, ao seu superior imediato ou a um representante designado para relatar o assédio. Geralmente, esses canais garantem confidencialidade.



Sindicatos: se o trabalhador for sindicalizado, pode buscar ajuda e orientação do sindicato. Os sindicatos têm experiência em lidar com questões trabalhistas e podem fornecer suporte legal, representação e aconselhamento sobre como proceder com a denúncia.

Ouvidorias: muitas empresas e órgãos públicos possuem ouvidorias que servem como canais de comunicação entre os funcionários e a administração. Essas ouvidorias podem ser utilizadas para relatar casos de assédio moral de forma anônima ou não, dependendo da política da instituição.

Ministério do Trabalho ou órgão equivalente: em alguns países, os trabalhadores podem denunciar casos de assédio moral ao Ministério do Trabalho ou a uma agência governamental responsável por fazer cumprir as leis trabalhistas. Esses órgãos têm o poder de investigar denúncias e tomar medidas corretivas, se necessário.

Advogado trabalhista: se o assédio moral persistir e nenhum dos canais internos da empresa ou órgão público oferecer uma solução satisfatória, o trabalhador pode buscar aconselhamento jurídico de um advogado especializado em direito do trabalho. O advogado pode orientar sobre os direitos legais do trabalhador e ajudar a iniciar um processo legal, se apropriado.

Independentemente do canal escolhido, é importante que o trabalhador reúna evidências do assédio, como e-mails, mensagens, testemunhos de colegas e registros de incidentes. Isso fortalece a denúncia e ajuda na investigação. Além disso, é fundamental que o trabalhador busque apoio emocional durante esse processo, seja de amigos, familiares ou profissionais de saúde mental, para lidar com o impacto psicológico do assédio.

4.4 Consequências do assédio sexual e moral para o assediador

A depender da situação, o assédio sexual pode ter consequências administrativas e criminais. Conforme a CGU, no âmbito administrativo, a lei nº 8.112/1990 não expressa o assédio moral ou sexual como ilícito disciplinar. O art. 116 diz que são deveres do servidor manter conduta compatível com a moralidade administrativa; o art. 117, por sua vez, aponta que ao servidor é proibido, por exemplo, valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem; enquanto o art. 132 diz que a demissão será aplicada nos casos de incontinência pública e conduta escandalosa, ofensa física em serviço a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem, entre outros.

Na esfera criminal, como a lei nº 10.224/2001 tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, a pena prevista, nesse caso, é de detenção de um a dois anos. Antes, a conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, com pena de detenção por três meses a um ano ou multa para o transgressor. Estas informações são da CGU.



Vale lembrar, ainda, que, em casos de assédio sexual, fica afastado o emprego de violência ou grave ameaça, pois assim o delito seria o de estupro (Código Penal, art. 213). Portanto, esta modalidade específica de constrangimento ilegal ocorre sem violência à pessoa ou grave ameaça. Além disso, segundo artigo do jurista brasileiro Vicente de Paula Rodrigues Magglio, se o fato ocorrer fora do ambiente de trabalho, sem a posição de hierarquia no exercício de emprego, cargo ou função, não se trata do crime de assédio sexual.

Já no caso de assédio moral, no Congresso Nacional há diversos projetos de lei em tramitação voltados para a questão, como o que altera a lei nº 8.112/1990 e o que altera o Código Penal. O Projeto de Lei (PL) 4.742/2001, por exemplo, propõe punir aquele que ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função. A pena prevista é de detenção de 1 a 2 anos, além de multa, com aumento em até 1/3 se a vítima for menor de 18 anos. O texto ainda prevê que a pena contra o assédio moral tenha caráter pedagógico e conscientizador.

Dentro de uma empresa, ações institucionais também podem levar a uma punição para o assediador, que podem ir desde a mudança de setor ou função, ou garantir a rescisão indireta do contrato de trabalho pela vítima. Em todos os casos, a pessoa autora do assédio deverá responder civil ou criminalmente pelos atos, independente das medidas executadas pelo empregador.

Além disso, casos de assédio moral, a depender da gravidade e da intensidade, repercutem na saúde física e mental do trabalho. Nestes casos, segundo o Ministério Público do Trabalho, é possível ser considerada uma doença ocupacional, com direitos e garantias. Eles são: emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), recebimento de auxílio previdenciário, estabilidade de emprego após o fim do benefício e ainda adaptação de função ou horário de expediente.

4.5 Assédio moral ou sexual podem gerar indenização?

O sofrimento de um assédio, seja ele moral ou sexual, pode resultar em uma demanda judicial, na qual pode-se pleitear indenizações por danos patrimoniais e morais. Como a vítima tende a sofrer retaliações ou mesmo perseguições no ambiente de trabalho, o que pode gerar perda em seu rendimento e até de caráter material e moral, há o direito à indenização, como aponta o Conselho Nacional do Ministério Público. Principalmente porque, em alguns casos, a vítima acaba pedindo demissão ou exoneração ou abandona o emprego.

Também há a possibilidade de demandar indenização por danos morais, já que, nesses casos, a conduta da vítima pode ser questionada pela sociedade, que levanta suspeitas quanto à sua idoneidade, ainda mais quando é uma mulher. Enquanto a indenização por dano material depende de comprovação do assédio, do prejuízo e do nexo de causalidade entre eles, a prova para garantir os danos morais é o próprio assédio, já que, segundo o órgão, não há como produzir prova do sofrimento.



5. PARCERIA POR AMBIENTES MAIS JUSTOS E SAUDÁVEIS

A elaboração desta cartilha sobre assédio moral e sexual, destinada a empresas e órgãos públicos, bem como seus colaboradores, pretende reforçar a importância da prevenção e combate a práticas prejudiciais ao ambiente de trabalho. É fundamental que todos os funcionários compreendam as diferenças entre esses tipos de assédio e estejam cientes de seus direitos trabalhistas.

Ao longo deste guia, destacamos que o assédio moral se manifesta por meio de comportamentos abusivos, como críticas constantes, sobrecarga de tarefas e ignorar a presença do trabalhador, enquanto o assédio sexual envolve condutas de natureza sexual indesejada, como insinuações, gestos obscenos e contato físico não consentido, podendo incluir chantagens e intimidações.

Além disso, fornecemos informações sobre os canais de denúncia disponíveis, como os departamentos de Recursos Humanos, sindicatos, ouvidorias e órgãos governamentais. Também orientamos sobre as leis de amparo, que garantem a proteção e assistência aos trabalhadores vítimas de assédio.

Por fim, reforçamos o compromisso da ABRH-PA e da OCB-SESCOOP-PA em promover ambientes de trabalho seguros, respeitosos e livres de assédio, e incentivamos a todos os colaboradores a denunciar qualquer forma de violência ou discriminação.



REFERÊNCIAS

- ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. Controladoria Geral da União (CGU), 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual#d>. Acesso em: 2 de abril de 2024.
- ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: COMO DENUNCIAR. Ministério Público do Trabalho no Piauí (MPT-PI), 2024. Disponível em: <https://www.prt22.mpt.mp.br/informe-se/artigos/2-uncategorised/286-assedio-sexual#:~:text=Se%20a%20v%C3%ADtima%20for%20homem,trabalhista%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em: 4 de abril de 2024.
- ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO. Tribunal Regional Eleitoral de Roraima (TRE-RR), 2023. Disponível em: <https://www.tre-rr.jus.br/institucional/assedio-e-discriminacao-no-trabalho/assedio-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 1º de abril de 2024.
- ASSÉDIO SEXUAL: O QUE É, QUAIS SÃO OS SEUS DIREITOS E COMO PREVENIR?. Justiça do Trabalho - Tribunal Superior do Trabalho (TST), 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 1º de abril de 2024.
- CONHEÇA A NOSSA HISTÓRIA. Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional Pará (ABRH-PA), 2024. Disponível em: <https://abrhpa.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 31 de março de 2024.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Assédio Moral e Sexual: Previna-se. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 2 de abril de 2024.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf#:~:text=A%20pr%C3%A1tica%20de%20ass%C3%A9dio%20moral,honra%20e%20%C3%A0%20boa%20fama. Acesso em: 2 de abril de 2024.
- O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL. JusBrasil, 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-crime-de-assedio-sexual/121942480>. Acesso em: 3 de abril de 2024.
- O QUE CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL: COMO IDENTIFICAR?. Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), 2023. Disponível em: <https://ufsb.edu.br/ultimas-noticias/4071-assedio-moral-e-sexual-discriminacao-como-proceder?start=2>. Acesso em: 2 de abril de 2024.
- O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), 2024. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acesso em: 3 de abril de 2024.
- O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2022/outubro/o-que-nao-e-assedio-moral>. Acesso em: 3 de abril de 2024.
- O SISTEMA OCB-PA. Pará Cooperativo, 2024. Disponível em: <https://paracooperativo.coop.br/sistema-ocb-pa/o-sistema-ocb-pa>. Acesso em: 31 de março de 2024.
- SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Senado Federal. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,%E2%80%9D%20\(C%C3%B3digo%20Penal%2C%20art](https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho#:~:text=O%20ass%C3%A9dio%20sexual%20%C3%A9%20definido,%E2%80%9D%20(C%C3%B3digo%20Penal%2C%20art). Acesso em: 2 de abril de 2024.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS (TJDFT). Guia de Orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDFT: Combate aos Assédios + Discriminação no Trabalho. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf. Acesso em: 3 de abril de 2024.



Sistema **OCB/PA**

FECOOP NORTE | OCB/PA | SESCOOP/PA

www.paracooperativo.coop.br



Associação Brasileira de Recursos Humanos

www.abrhpa.org.br