



**ASSÉDIO**  
**MORAL**  
**E SEXUAL**  
**NO TRABALHO**



**hospital especial**  
domiciliar

# O ASSÉDIO NO TRABALHO

O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade étnica/ racial e a equidade entre os gêneros nem sempre são respeitadas nas relações laborais, determinando impactos diferenciados no acesso ao emprego e na permanência e ascensão na carreira.

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, o serviço público e a iniciativa privada promovem políticas preventivas e repressivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários.

## LEMBRE-SE

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

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?



O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o colaborador, ou ainda, o grupo de colaboradores, 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/las das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

Ainda que frequentemente a prática do assédio moral ocorra no local de trabalho, é possível que se verifique em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

## EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL

---

- espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- 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 da pessoa assediada;



## EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

- dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas.

# 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 a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do colaborador para outra lotação ou outro posto de trabalho, a alteração da jornada de trabalho, a destituição de funções, etc. Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da empresa e que sejam razoáveis.

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

## LEMBRE-SE

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, embora também possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do agressor, a depender da gravidade.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

# QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL ?

O assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

## VERTICAL



Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser: descendente (assédio praticado por superior hierárquico); ascendente (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 horizontal. A pessoa é assediada hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

## QUEM ASSEDIA?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.

### ATENÇÃO! ⚠ ⚠ ⚠

Quem sofre assédio fica isolado no ambiente de trabalho e os colegas comumente rompem os laços afetivos e reproduzem os atos de violência psicológica do assediador, instaurando-se um pacto coletivo de tolerância e silêncio.

## MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL?

Sim, mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação. Em conclusão, as mais afetadas com o assédio moral são as mulheres negras.

# QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE 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, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, 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 imoderadas às ordens superiores.



## **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 dos 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 ainda 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, ou outros).

# COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

É papel das instituições:

- ✖ formar e informar os colaboradores sobre o assédio moral e sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- ✖ definir claramente as atribuições e as condições de trabalho de seus colaboradores;
- ✖ introduzir nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio moral;
- ✖ incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo;
- ✖ avaliar constantemente as relações sociais da empresa;
- ✖ atentar para as mudanças de comportamento de seus colaboradores.

Para os funcionários, é importante:

- ✖ anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos etc, como forma de coleta de provas;
- ✖ denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao setor responsável da instituição ou aos órgãos de polícia competentes;
- ✖ dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;

- ✖ buscar apoio com familiares e amigos;
- ✖ afastar sentimentos de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.
- ✖ Se necessário, solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada.

### **ATENÇÃO** ▼▼▼

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

## **COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?**

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual. O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres.

Uma das formas de apresentação dessa violência é o assédio sexual no ambiente do trabalho, que afeta especialmente as mulheres e que se caracteriza como meio de exercer controle e poder sobre elas nas relações laborais. Trata-se de crime previsto na legislação brasileira e de violação de direitos humanos.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários. Viola os direitos de trabalhadores/as à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



O assédio sexual é definido por lei 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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e impertinente.

A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência: relações laborais, educacionais, médicas etc.

## LEMBRE-SE

Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.

## EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico.
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de "encontros" e saídas;

## **ATENÇÃO!** ⚠️ ⚠️ ⚠️

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

### **FIQUE ALERTA:**

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.

## **QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?**

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTI+.

# QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

## VERTICAL



Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

## HORIZONTAL



Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio sexual praticado por pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem é assediado.



# QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

- ✖ privação da autonomia;
- ✖ integridade física e psicológica afetada, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- ✖ significativa redução da autoestima; diminuição da produtividade; afastamentos por doenças; desligamentos;
- ✖ aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- ✖ comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

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

Sim, tanto na esfera criminal quanto administrativa ou trabalhista.

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a demissão por justa causa, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a abertura de processo administrativo e respectivas consequências (Lei nº 8.112, de 1990). Também na esfera administrativa, o agressor pode ser punido pela conduta de assédio. Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir até dois anos de detenção.

# COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho, que deve proporcionar, antes de tudo, respeito à dignidade humana. A construção desse ambiente de trabalho saudável é de responsabilidade de todos. Os gestores são particularmente responsáveis por monitorar o ambiente de trabalho e prevenir situações constrangedoras para as pessoas que ali trabalham.

## O QUE VOCÊ PODE FAZER?

### **ROMPA O SILÊNCIO!!!**

Diga não ao assediador, **AMPLIE** e fortaleça a rede de proteção.

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos. Assim:

- ✍ Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, forme uma rede de apoio;
- ✍ Busque apoio da equipe de Serviço Social ou outro setor responsável da Instituição se houver;
- ✍ Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;

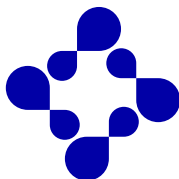
# Como denunciar?

Entre no site [www.hospitalespecial.com.br](http://www.hospitalespecial.com.br)

➤ Ouvidoria

➤ Canal Ouvidoria Interna

**A denúncia é sigilosa e anônima.**



**hospital especial**  
domiciliar