

# Assédio Moral e Sexual no Trabalho

Ministério  
do Trabalho e Emprego



# **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**

**Ministro do Trabalho e Emprego**  
Carlos Lupi

**Secretário-Executivo**  
André Peixoto Figueiredo Lima

Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero  
com participação da Comissão de Ética do MTE

# Assédio Moral e Sexual no Trabalho

Brasília-DF, 2010

© 2010 - Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra,  
desde que citada a fonte.

**Edição e Distribuição:**

Assessoria de Comunicação Social do Ministério do  
Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º Andar, Sala 523

Fone: (61) 3317-6820 - Fax: (61) 3317-8248

CEP: 70059-900 - Brasília/DF

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca. Seção de Processos Técnicos - MTE**

A844 Assédio moral e sexual no trabalho - Brasília :  
MTE, ASCOM, 2009.

44 p.

I. Assédio moral, trabalho, Brasil. 2. Assédio  
sexual, trabalho, Brasil. I. Brasil. Ministério  
do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil.  
Assessoria de Comunicação (ASCOM).

CDD 341.5523

# Sumário

Apresentação .....	9
--------------------	---

## Capítulo I - Assédio Moral

Introdução.....	13
O que é assédio moral?.....	15
Como acontece .....	16
Alvos preferenciais.....	17
Violência moral contra a mulher .....	18
Aspectos gerais .....	18
Violência moral contra o homem e orientação sexual .....	19
Violência moral contra doentes e acidentados(as) .....	20
Objetivos e estratégias.....	21
Objetivo do(a) agressor(a).....	21
Estratégia do(a) agressor(a).....	21
Como identificar o assediador.....	22
Confira alguns exemplos .....	23
Como a vítima reage .....	24
Mulheres.....	24
Homens .....	25
O que a vítima deve fazer .....	26

O medo reforça o poder do(a) agressor(a) ..	27
Consequências do assédio moral.....	28
Perdas para a empresa .....	28
As perdas para o empregador podem ser: ..	28
Ações preventivas da empresa.....	29

## Capítulo II - Assédio Sexual

Introdução.....	33
O que é assédio sexual? .....	34
Formas de assédio sexual .....	35
Lei brasileira.....	36
Assédio sexual .....	37
Só existe assédio sexual de homens contra mulheres? .....	38
O que a pessoa assediada pode fazer.....	39
Como terminar com o assédio sexual .....	40
Conclusão .....	41
Bibliografia .....	43

Esta cartilha aborda, por meio de conceitos e exemplos, um dos relevantes temas de interesse e discussão atual no cenário das relações entre as categorias profissionais e econômicas: o assédio moral e sexual no trabalho.

Muito embora o assédio moral seja ainda figura em construção no meio doutrinário - diferentemente do que ocorre com o assédio sexual -, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) promove ampla divulgação dessas duas modalidades a empregados e empregadores, com o objetivo de contribuir para eliminar tais práticas abusivas no ambiente de trabalho.

O MTE é o órgão responsável pela fiscalização do cumprimento de todo ordenamento jurídico que trata das relações de trabalho, dentro do compromisso assumido pelo governo brasileiro de atender efetivamente às disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Convenção nº 111 define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Abrangendo, nessas situações, os casos de assédios, seja moral ou sexual, no ambiente de trabalho.

A Comissão de Ética Setorial do Ministério do Trabalho e Emprego tem a atribuição regimental de orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor e dar ampla divulgação ao regulamento ético, motivo pelo qual a diretriz desta Cartilha se soma ao esforço pedagógico e preventivo interno, enquanto a definição de assédio moral no serviço público seja elaborada e publicada pela instituição competente.

A iniciativa procura subsidiar os atores sociais na consolidação de relações de trabalho mais dignas para a classe trabalhadora brasileira. Ao gestor público também é endereçado esse esforço de conscientização da conduta ética, com o que se espera evitar práticas que se aproximem dos condenáveis assédios moral e sexual.

A Comissão de Ética do MTE

## Capítulo I Assédio Moral

O assédio moral e sexual nas relações de trabalho ocorre frequentemente, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.



Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde das trabalhadoras.

Analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.



## O que é assédio moral?

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.



## Como acontece

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador.



## Alvos preferenciais

- Mulheres
- Homens
- Raça/Etnia
- Orientação sexual
- Doentes e Acidentados



## Violência moral contra a mulher

### Aspectos gerais

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética.

Posteriormente, ações como:

- Ameaça, insulto, isolamento
- Restrição ao uso sanitário
- Restrições com grávidas, mulheres com filhos e casadas
- São as primeiras a serem demitidas
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens
- Revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral



## Violência moral contra o homem e orientação sexual

O homem não está livre do assédio, particularmente se for homoafetivo ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

No que se refere à orientação sexual, não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira. Em uma sociedade machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves.



## Violência moral contra doentes e acidentados(as)

- Ter outra pessoa na função, quando retorna ao serviço
- Ser colocado em local sem função alguma
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho
- Estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS
- Demitir após o transcurso da estabilidade legal



## Objetivos e estratégias

### Objetivo do(a) agressor(a)

- Desestabilizar emocional e profissionalmente
- Livrar-se da vítima: forçá-lo(a) a pedir demissão ou demiti-lo(a), em geral, por insubordinação

### Estratégia do(a) agressor(a)

- Escolher a vítima e o(a) isolar do grupo
- Impedir que a vítima se expresse e não explicar o porquê
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho
- Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a incapacidade da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar
- Destruir emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. Ele(a) se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes
- Impor à equipe sua autoridade para aumentar a produtividade



## Como identificar o assediador

É no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral ganha corpo. Alguns comportamentos típicos do(a) agressor(a) fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas.

O assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e os demais colegas de trabalho.

Após a confirmação de que está sendo vítima de assédio moral, não se intimide, nem seja cúmplice.

### Denuncie!



### Confira alguns exemplos:

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego
- Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a)
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações
- Desmoralizar publicamente
- Rir, a distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador
- Querer saber o que se está conversando
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a)
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador

## Como a vítima reage

Mulheres e homens reagem de maneira diferente, quando vítimas de assédio. O assédio moral desencadeia ou agrava doenças.

### Mulheres:

- São humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas. Sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima, tremores e palpitações. Insônia, depressão e diminuição da libido são manifestações características desse trauma.

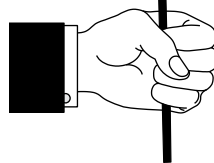


### Homens:

- Sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingar-se. Idéias de suicídio e tendências ao alcoolismo. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima.



Não se intimide! Rompa o silêncio e busque apoio de colegas, familiares e dos órgãos públicos responsáveis pela proteção dos trabalhadores



## O que a vítima deve fazer

- Resistir. Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do(a) agressor(a)
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

### Instituições e órgãos que devem ser procurados:

- Ministério do Trabalho e Emprego
- Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego
- Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher
- Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher
- Comissão de Direitos Humanos
- Conselho Regional de Medicina
- Ministério Público
- Justiça do Trabalho

### • Ouvidoria

**0800 61 0101**

(Região Sul e Centro-Oeste, Estados do Acre, Rondônia e Tocantins)

**0800 285 0101**

(Para as demais localidades)

- [www.mte.gov.br/ouvidoria](http://www.mte.gov.br/ouvidoria)

## O medo reforça o poder do(a) agressor(a)

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado. Como vimos, ele se baseia na repetição, ao longo do tempo, de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho.

Nessa luta, são aliados dos(as) trabalhadores(as) os centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores, Comissões de Direitos Humanos e Comissão de Igualdade e Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível. Para que isso aconteça, é preciso vigilância constante e cooperação.

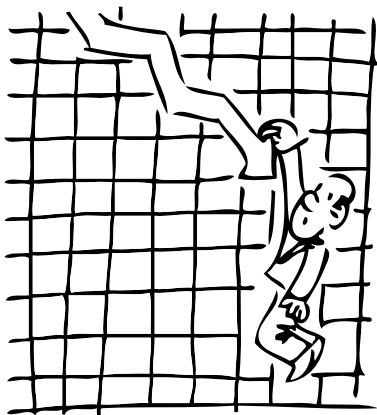


## Consequências do assédio moral

### Perdas para a empresa

As perdas para o empregador podem ser:

- Queda da produtividade e menor eficiência, imagem negativa da empresa perante os consumidores e mercado de trabalho
- Alteração na qualidade do serviço/produto e baixo índice de criatividade
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos
- Troca constante de empregados, ocasionando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal
- Aumento de ações trabalhistas, inclusive com pedidos de reparação por danos morais



## Ações preventivas da empresa

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos daí resultantes serão tanto maiores quanto mais desorganizada for a empresa e maior for o grau de tolerância do empregador em relação às práticas de assédio moral.

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os gestores (RH) e trabalhadores(as)
- Realização de seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre tais práticas abusivas
- Criar um código de ética que proíba todas as formas de discriminação e de assédio moral





## Capítulo II

### Assédio Sexual

A partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, vários aspectos dessa discriminação por gênero têm se manifestado. Elas recebem salários menores que os dos colegas homens, ainda que sejam, na maioria das vezes, mais escolarizadas que eles, têm menores oportunidades de conseguir emprego, são as primeiras a entrar nas listas de demissão quando há cortes nas empresas e, por fim, são as maiores vítimas do que a legislação denomina “assédio sexual”.

Há casos inversos, em que o homem se vê assediado por uma mulher. Mas essa não é a regra e sim a exceção. Em qualquer hipótese, essa prática agora é crime, com legislação específica e penalidades previstas. Portanto, para sabermos exatamente o que vem a ser o assédio sexual no local de trabalho é que estamos divulgando esta cartilha.

## O que é assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.



## Formas de assédio sexual

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho.

Segundo a professora Adriana C. Calvo, mestranda da PUC/SP, há dois tipos de assédio sexual:

1. **Chantagem:** é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001.
2. **Intimidação:** intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.



## Lei brasileira

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “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, emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados no seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses.

## Assédio sexual

Assédio sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no seu dia-a-dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de macho ou comentários constrangedores sobre a figura feminina podem e devem ser evitados.

Essa pressão tem componentes de extrema violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados, perder direitos etc.

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1995 - CEDAW) classifica o assédio sexual no trabalho “como uma das formas de violência contra a mulher”.

## Só existe assédio sexual de homens contra mulheres?

Pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres.

Mesmo com todos os avanços que ocorreram no campo da sexualidade nas últimas décadas, o assédio sexual ainda é um tabu. Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofreu, e não raras são as vezes em que as mulheres adotam a postura de “culpadas”, isto é, questionam-se se suas ações foram adequadas, provocadoras ou insinuatoras. É a culpabilização da vítima que se acrescenta, sentimento que se soma ao seu sofrimento de assediada. Essas hipóteses descaracterizam a condição de vítima e a conduzem à posição de culpada.

O modelo social se consolida nas frases que são ditas, repetidas e que passam de boca em boca retransmitindo para todas as gerações um pensamento que oportuniza a permanência do modelo.

## O que a pessoa assediada pode fazer

A primeira dica é romper o silêncio, que é o motivo dos grandes males. Sair de uma posição submissa para uma atitude mais ativa:

- Dizer claramente não ao assediador
- Contar para os(as) colegas o que está acontecendo
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas
- Relatar o acontecido ao setor de recursos humanos
- Relatar o acontecido ao Sindicato
- Registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta dessa, em uma delegacia comum
- Registrar o fato na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego



## Como terminar com o assédio sexual

Ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, inclusive de todos os homens que desejam um ambiente de trabalho saudável.

Por um mínimo de coerência, não se pode, por um lado, defender os princípios de igualdade e justiça e, por outro lado, tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agridam a integridade das mulheres e dos homens.



Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

## Conclusão

Objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido, mesmo assim, polêmico em sua essência, sobre o qual se encontra rara bibliografia. Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora e pelo empresariado, mas por toda a sociedade. Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já tiver se instalado.

O Projeto de Lei n° 2.369/2003 dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. A primeira cidade brasileira a aprovar lei que condena o assédio moral foi Iracemápolis (SP). A legislação foi regulamentada em abril de 2001. Há atualmente 80 projetos em tramitação ou já aprovados nos âmbitos municipal, estadual e federal.

A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação atua por meio de parcerias com os diversos setores da sociedade no desenvolvimento de ações educativas de sensibilização, como seminários, oficinas e reuniões técnicas e a realização de mesas de entendimento decorrentes do recebimento de denúncias de discriminação. São importantes instrumentos de sensibilização e capacitação de gestores públicos, empregadores e trabalhadores. Mais do que aplicar sanções, o propósito do Ministério do Trabalho e Emprego é promover plenamente a igualdade de oportunidades por meio do entendimento consensual entre as partes envolvidas nas denúncias, do impulsionamento de ações afirmativas e da divulgação dos direitos do trabalhador(a) com base na não discriminação.



## Bibliografia

Projeto assédio moral na categoria bancária: uma experiência no Brasil, 2005.

ÁVILLA, Rosemari Pedriotti de; AUGUSTIN, Sérgio. Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais.

CALVO, Adriana C. O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Projeto de Lei nº 2.369/2003. (Projeto do deputado Mauro Passos).

CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ. Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. 1994.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS. Assédio sexual no trabalho.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL NO RAMO DE QUÍMICA. Assédio moral: a tirania nas relações do trabalho.

FETRAQUIM-RJ. Assédio sexual no local de trabalho. Série Trabalho e Cidadania, ano I, n. 3.

GOMES, Luiz Flávio. Doutrina nacional: lei do assédio sexual (10.224/01). Primeiras notas interpretativas.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho, Doutrina Jus Navigandi.

NUCODIS/SRTE/SC. Assédio moral no local de trabalho.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Ética e assédio moral: uma visão filosófica.

SINDIPETRO/RJ. Acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador.