

Violência e Assédio Sexual no Trabalho



PERGUNTAS E RESPOSTAS

Expediente

Procuradoria-Geral do Trabalho
Procurador-Geral do Trabalho
José de Lima Ramos Pereira

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Maria Aparecida Gugel

Coordenação da Coordigualdade Nacional
Danielle Olivares Corrêa
Fernanda Barreto Naves

Coordenação do GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT
Danielle Olivares Corrêa
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Redação original - Grupo de Trabalho de Gênero
Natália Azevedo, Renata Coelho e Sofia Vilela

Redação atualizada - Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral e
Convenção 190 da OIT
Membros e Membro
Adriane Reis de Araujo | Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
Daniel Carvalho Oliveira | Danielle Olivares Corrêa
Mariana Pereira Magalhães | Melícia Alves de Carvalho Mesel
Sofia Vilela de Moraes e Silva | Valdirene Silva de Assis

Texto revisado por
Adriane Reis de Araujo
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
Daniel Carvalho Oliveira
Fernanda Barreto Naves
Sofia Vilela de Moraes e Silva

Secretaria de Comunicação Social da Procuradoria-Geral do Trabalho
Assessor-Chefe - Rodrigo Farhat

Coordenadora de Imprensa - Isabel Braga

Projeto Gráfico - Guilherme Monteiro
Diagramação - Sâmela Lemos

Edição revista e atualizada em janeiro de 2024

Sumário

O que é violência e assédio sexual no mundo do trabalho?

Pág 7

Quais os tipos de assédio sexual no trabalho?

Pág 8

Que elementos podem configurar o assédio sexual?

Pág 9

Quem são os sujeitos do assédio sexual no trabalho?

Pág 10

Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?

Pág 11

Exige-se que o assédio seja praticado no local de trabalho?

Pág 12

Um único ato pode configurar assédio sexual?

Pág 14

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

Pág 15

Qual a diferença entre assédio moral e assédio sexual?

Pág 16

O que a vítima pode fazer?

Pág 17

Como provar o assédio sexual?

Pág 18

Gravações de conversas ou de imagens são meios de prova?

Pág 19

O que o(a) empregador(a) pode fazer para prevenir o assédio sexual?

Pág 20

O assédio sexual pode ser considerado ato discriminatório?

Pág 23

Quais as consequências jurídicas trabalhistas do assédio sexual para a vítima?

Pág 24

Quais as consequências para o assediador?

Pág 27

O(a) empregador(a) pode ser responsabilizado por assédio sexual ocorrido na sua empresa?

Pág 28

Quais são os reflexos do assédio sexual na vida do(a) trabalhador(a)?

Pág 29

E se você tiver conhecimento de assédio sexual no seu trabalho?

Pág 30

Para quem denunciar o assédio sexual?

Pág 31

Quais as consequências do assédio sexual no serviço público?

Pág 32

Como é a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate ao assédio sexual?

Pág 34

Como fazer uma denúncia no MPT?

Pág 35

Conclusão

Pág 36

introdução

Apresentação

A presente cartilha, elaborada originalmente pela comissão constituída por integrantes do Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, tem por objetivo responder as principais dúvidas relacionadas à violência e ao assédio sexual no trabalho.

Em junho de 2019, por ocasião do centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foram adotadas a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT, que versam sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Alicerçada nas Convenções Fundamentais da OIT e em outros tratados internacionais, a Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente.

A Convenção 190 da OIT é o primeiro diploma normativo que traz a definição de violência e assédio, ao dispor, em seu artigo 1º, “a”, que “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 suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”. A Convenção 190 conferiu especial destaque à violência e ao assédio com base no gênero, que, conforme artigo 1º, “b”, afeta de forma desproporcional as oportunidades no mundo laboral.

Com o objetivo de apresentar as inovações e os conceitos introduzidos pela Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT, e por outras legislações, o GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT da COORDIGUALDADE do Ministério Público do Trabalho revisou e atualizou a presente cartilha, de modo a contribuir para o trabalho institucional e para a difusão do tema para outras instituições e para sociedade.

Boa leitura!

Comissão organizadora
GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT

Violência e Assédio Sexual no Trabalho

PERGUNTAS E RESPOSTAS



1. O que é violência e assédio sexual no trabalho?

A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conceito composto único, que abrange um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Entre as formas de violência e assédio, emerge o assédio sexual, que consiste na conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual, de cunho opressivo e discriminatório, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Você sabia que

Foram as feministas americanas da Universidade de Cornell que, nos anos 70, designaram pela primeira vez sob o nome de “assédio sexual” (*sexual harassment*) esse gênero de condutas masculinas. [...]. No campo jurídico, Catharine Mackinnon - 1979 -, nos Estados Unidos, foi a primeira a introduzir o conceito de assédio sexual na doutrina legal e a apresentá-lo como uma forma de discriminação sexual. [...] foi em meados dos anos 80 que se reconheceu verdadeiramente a importância do problema, sobretudo no ambiente de trabalho. (ALEMANY in Dicionário Crítico do Feminismo, 2009, pp. 26-27).

2. Quais os tipos de assédio sexual no trabalho?

Distinguem-se, em doutrina, dois tipos de assédio sexual: assédio por chantagem e assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* consiste na exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental corresponde às incitações sexuais inoportunas que criam uma situação ofensiva, hostil e abusiva no ambiente de trabalho, tais como: comentários de cunho sexual, piadas de duplo sentido, gracejos, gestos, flertes, imagens, e-mails, mensagens inconvenientes, convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos.

Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do(a) assediador(a) é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do(a) agressor(a) ou agressores(as) é tornar o ambiente de trabalho hostil para um(a) trabalhador(a) ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.



Você sabia que

Assédio sexual por chantagem é crime?

Desde 2001, o art. 216-A do Código Penal prevê:

“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, sendo aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos

3. Que elementos podem configurar o assédio sexual?

- a) A presença do sujeito ativo do assédio – assediador(a) ou assediadores(as) - e do sujeito passivo – assediado(a), a vítima;
- b) O comportamento do agente que busca vantagem sexual ou desestabilização do ambiente de trabalho;
- c) A ausência do consentimento livre de vícios da vítima.



Você sabia que

O assédio sexual é crime formal, que se consuma sem a produção do resultado naturalístico, embora ele possa ocorrer.

Consuma-se, portanto, no momento em que o agente constrange a vítima, independentemente da efetiva obtenção da vantagem ou favorecimento sexual visados.

4. Quais são os sujeitos do assédio sexual no trabalho?

Na grande maioria dos casos noticiados, as mulheres são, predominantemente, as vítimas dos atos de violência e assédio sexual, enquanto os homens são os agressores, embora possa ocorrer o contrário, ainda que em proporção consideravelmente menor.

É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível ocorrer entre colegas ou até mesmo pela pessoa subordinada em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador(a) e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva. Da mesma forma, pode haver uma ou várias vítimas.



Você sabia?

O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.

5. Para caracterizar o assédio sexual é necessário contato físico?

Não. Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. A prática do assédio sexual pode ser explícita ou sutil, manifestando-se por contato físico ou por meios de comunicação escritos, orais e visuais, como gestos, cantadas, imagens enviadas por e-mail, comentários ou postagens em redes sociais, vídeos, entrega de presentes, mensagens com “nudes”, entre outros.



6. Exige-se que o assédio seja praticado no local de trabalho?

Não, mas é necessário que o assédio sexual ocorra em razão do trabalho, ainda que fora do estabelecimento, em espaços públicos ou privados.

É possível que os atos de violência e assédio sexual sejam realizados nos locais onde o(a) trabalhador(a) descansa, recebe sua remuneração, realiza refeições ou em vestiários, alojamentos e instalações sanitárias.

Além disso, o assédio sexual pode ocorrer antes do início do turno ou após o término, no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, ou ainda em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais, desde que decorram ou estejam relacionados ao trabalho prestado. Inclusive, pode ocorrer antes da contratação, durante o processo seletivo, bem como na rescisão ou após o rompimento do contrato de trabalho.

O assédio sexual, assim como as outras formas de violência e assédio, pode ser realizado de forma virtual (assédio virtual ou cyberbullying), através de comunicações facilitadas pelas tecnologias da informação, como plataformas digitais, redes sociais, e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por videoconferência, entre outros. Em um contexto de aumento expressivo do teletrabalho e da conectividade entre as pessoas, tornam-se cada vez mais comuns denúncias de assédio sexual virtual praticado nas relações de trabalho.

EXEMPLOS: João oferece uma carona para Maria, sua colega de trabalho, após o expediente, e, durante o caminho, ao passar a marcha do carro, encosta na perna de Maria sem o seu consentimento, causando constrangimento.

José envia mensagem com conteúdo sexual para Ana, por meio de rede social, durante o período de férias, provocando intimidação no retorno ao trabalho.



Você sabia?

No Brasil, existe um regramento específico sobre o cyberbullying, conforme Lei 13.185/2015 e Lei 14.811/2024.

Lei 13.185/2015

Art. 2º, parágrafo único. Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (cyberbullying), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Lei 14.811/2024

“Intimidação sistemática (bullying)

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Intimidação sistemática virtual (cyberbullying)

Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real:

Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta não constituir crime mais grave.”

7. Um único ato pode configurar assédio sexual?

Sim, um único ato pode configurar assédio sexual, sendo desnecessária a reiteração ou repetição.

Nesse sentido, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, estabelece que os atos de violência e assédio no mundo do trabalho referem-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 econômico, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.



8. A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

O assédio sexual pressupõe uma conduta de natureza sexual não desejada. A paquera recíproca, portanto, não configura assédio sexual.

Embora a vítima possa expressar sua rejeição como forma de cessar ou interromper o assédio, na maioria das vezes não é possível exteriorizar sua discordância.

O vínculo de trabalho é permeado por uma relação de poder, com reduzida possibilidade de resistência do trabalhador e da trabalhadora. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que depende do trabalho como meio de subsistência, rejeite pública e expressamente atos impróprios e agressivos da pessoa assediadora.

O silêncio da vítima, portanto, não pode ser considerado como aceitação da conduta nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. Do mesmo modo, a consumação do objetivo do(a) assediador(a) não descaracteriza o assédio sexual praticado, podendo ser enquadrado no crime de violação sexual mediante fraude (art. 215 do Código Penal), com pena de reclusão de 2 a 6 anos.

Não custa lembrar que o assédio sexual não decorre da atitude da vítima ou de sua vestimenta, aparência ou comportamento, mas sim da conduta do(a) agressor(a).



9. Qual a diferença entre assédio moral e assédio sexual?

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que viola a dignidade e atenta contra a integridade física e psíquica com intuito de humilhá-la, constrangê-la, abalá-la psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho.

Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

EXEMPLOS: Luís, gerente da empresa, entrega o “troféu tartaruga” a Pedro, empregado que teve o menor desempenho de vendas no mês. Essa situação pode configurar assédio moral.

Marcos entrega flores toda semana para sua colega de trabalho Beatriz, com o objetivo de ter um relacionamento, mesmo após ela informar que é casada e rejeitar o presente. Essa situação pode configurar assédio sexual.



10. O que a vítima pode fazer?

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

- Dizer, claramente, não ao(à) assediador(a);
- Evitar permanecer sozinho(a) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, vídeos, mensagens em redes sociais, presentes;
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do(a) agressor(a);
- Denunciar aos órgãos de proteção e defesa dos direitos das mulheres ou dos(as) trabalhadores(as), inclusive o sindicato profissional, Ministério Público do Trabalho, Delegacia da Mulher, DISQUE 100 e LIGUE 180;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como ouvidoria, setor de recursos humanos, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas;
- Relatar o fato perante a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

O importante é não se calar!

11. Como provar o assédio sexual?

A prática do assédio sexual no trabalho pode ser provada por meio de **bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, comentários e postagens em redes sociais, documentos, áudios, ligações telefônicas gravadas, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos**. Também é possível provar por meio de **testemunhas** que tenham conhecimento dos fatos.

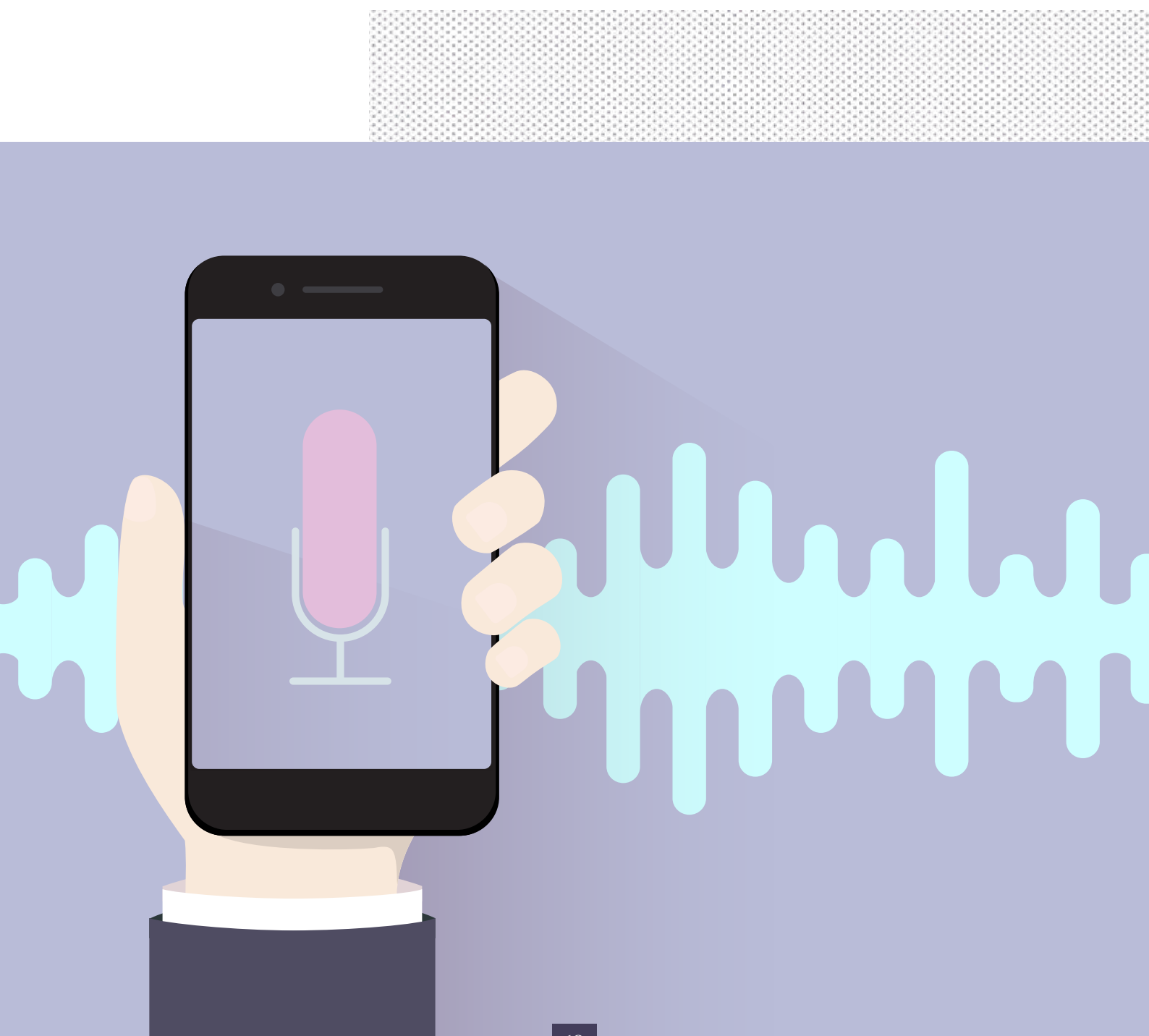
É essencial, por outro lado, que a vítima tenha consciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova.

Diante da dificuldade de se provar o assédio sexual – que na maioria dos casos é praticado às escondidas – a doutrina e a jurisprudência têm valorizado a prova indireta, ou seja, **prova por indícios e circunstâncias de fato**. Por isso, **as regras de presunção devem ser admitidas** e os indícios possuem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o(a) assediador(a) se beneficie de sua conduta.



12. Gravações de conversas ou de imagens são meios de prova?

Sim. Admite-se a gravação de conversas ou imagens pelas pessoas envolvidas nos fatos, ainda que sem o conhecimento do(a) agressor(a).



13. O que o empregador(a) pode fazer para prevenir o assédio sexual?

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do(a) empregador(a). Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade da pessoa do denunciante;
- Incluir o tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (SIPAT) e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, integrações, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os(as) trabalhadores (as) a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- Capacitar os(as) integrantes do SESMT, da CIPA e do setor de recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência, sobre a temática, e ainda, a cada 12 (doze) meses, realizar ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações;
- Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição;
- Negociar com os sindicatos da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho, para prevenir o assédio sexual;
- Em caso de ciência de ato de assédio sexual, adotar medidas urgentes para cessar a conduta, tais como: instaurar imediatamente procedimento de apuração, garantido a resposta à pessoa denunciante; buscar ouvir todas as pessoas envolvidas; disponibilizar imagens de câmeras de segurança eventualmente existentes; afastar o(a) assediador(a) do ambiente onde ocorreu o assédio; dar suporte psicológico à vítima, inclusive possibilitando sua transferência, a seu pedido.

Você sabia?

Em 28 de dezembro de 2023, foi promulgada a Lei 14.786 que instituiu o “Protocolo Não é Não”, com uma série de obrigações a serem adotadas em casas noturnas, boates, espetáculos musicais e shows, com venda de bebida alcóolica, para a proteção das mulheres e para prevenir e enfrentar o constrangimento e a violência contra elas!





Você sabia?

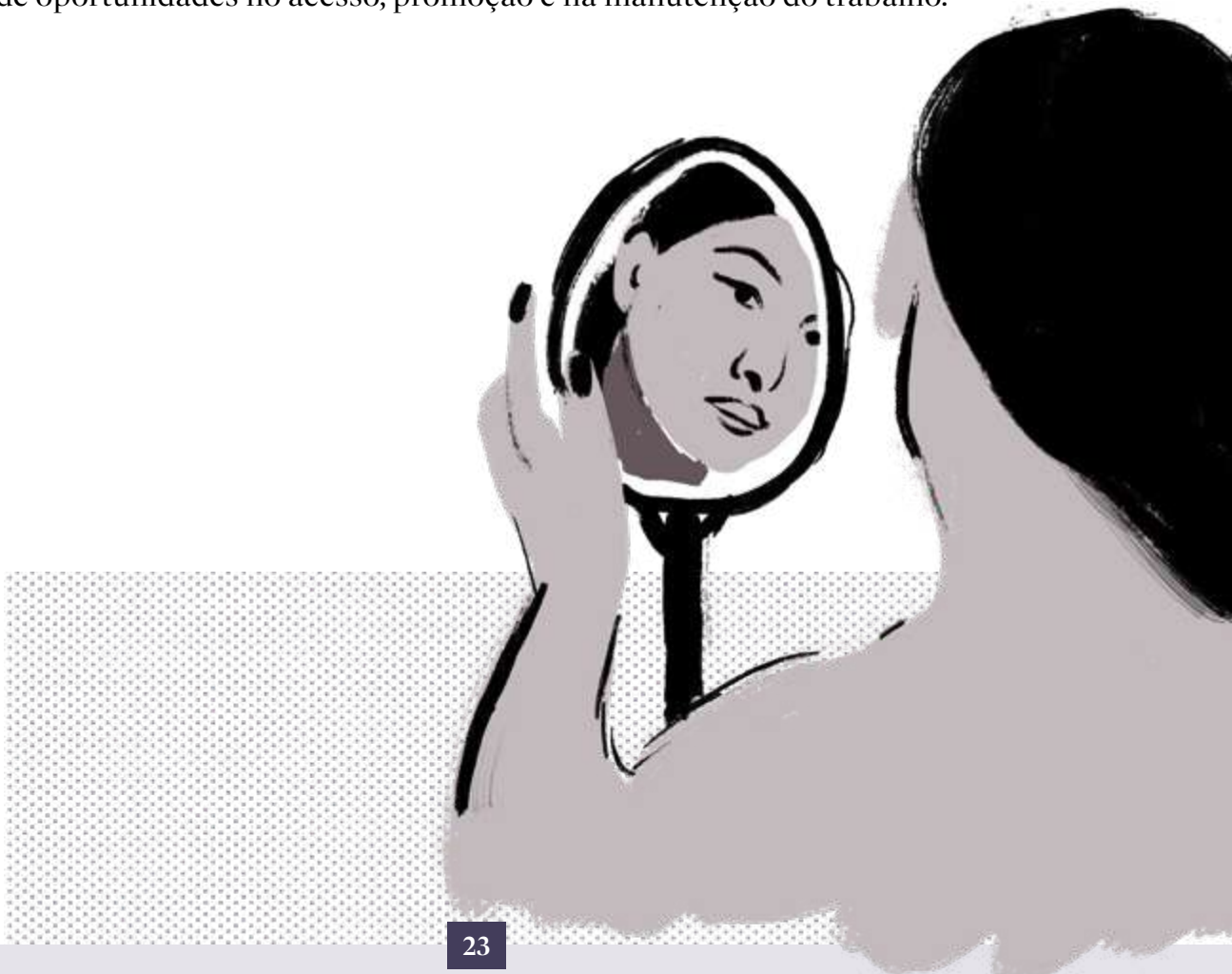
O art. 23 da Lei 14.457/2022 alterou a denominação da CIPA para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, listando novas atribuições para o enfrentamento relativamente ao assédio sexual e outras formas de violência, porém sem caráter de exclusividade, pois cumpre ao empregador o dever jurídico de promover um meio ambiente do trabalho hígido e livre de qualquer forma de violência e assédio!

14. O assédio sexual pode ser considerado ato discriminatório?

Segundo a Convenção 111 da OIT, toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório.

Sendo assim, o assédio sexual muitas vezes implica discriminação, o que tende a ter como alvo o(a) trabalhador(a) que pertence a algum grupo vulnerável. Especificamente em relação às mulheres, a cultura do estupro, a divisão sexual do trabalho, a objetificação da figura feminina contribuem para que elas sejam as vítimas mais frequentes. É preciso reconhecer que a prática do assédio sexual possui forte fator de discriminação de gênero.

O assédio sexual no trabalho desequilibra direitos, constituindo barreira à igualdade de oportunidades no acesso, promoção e na manutenção do trabalho.



15. Quais as consequências jurídicas trabalhistas do assédio sexual para a vítima?

- A vítima pode buscar alterações em seu contrato, tais como mudança do local ou horário do trabalho, e, por meio de ação trabalhista, até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho – justa causa praticado(a) pelo(a) empregador(a)). Pode, ainda, requer indenização por danos morais e materiais. Nesse último caso, necessita de prova específica do gasto ou da perda financeira decorrentes do assédio, como, por exemplo, despesas com remédios ou tratamentos em razão de adoecimento físico ou mental ocorridos por conta do assédio sexual; prejuízo em promoção ou salário; perda de função por não ceder à chantagem sexual.
- Além disso, se for o caso de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório oriundo do assédio sexual, é possível a reintegração no trabalho ou percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, com base na aplicação do art. 4º da Lei n.º 9.029/95.
- O assédio sexual, geralmente, repercute na saúde física e mental do(a) trabalhador(a). Nesse caso, poderá a lesão ser considerada doença ocupacional, com os direitos e garantias decorrentes dessa condição, tais como: emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), recebimento de auxílio previdenciário, adaptação de função ou horário, estabilidade no emprego após o fim do benefício.



Você sabia?

O Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 492/2023 tornando obrigatória para todos os juízes e juízas do país a adoção do **“Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”**, a fim de interpretar as normas jurídicas sob a ótica do enfrentamento da discriminação contra a mulher, principalmente no combate à violência e ao assédio!

Você sabia?

A Lei 14.245/2021, conhecida como **Lei Mariana Ferrer**, objetiva proibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas, zelando pela sua integridade física e psicológica, além de proibir a utilização de linguagem ou informações que as ofendam ou a manifestação sobre circunstâncias alheias à apuração dos fatos.



16. Quais as consequências para o(a) assediador(a)?

A depender das circunstâncias do fato, o(a) empregador(a), com o intuito de fazer cessar o assédio sexual e adequar o ambiente de trabalho, poderá implementar alterações no contrato de trabalho do assediador ou assediadora, como por exemplo mudança de setor, transferência para outra função, alteração da jornada de trabalho e até mesmo a dispensa por justa causa.

Além das consequências trabalhistas em seu contrato de trabalho, existem as punições penais e civis para toda pessoa que praticar assédio sexual.

O(a) assediador(a) também poderá ser réu em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho ou por sindicato.



17. O(a) empregador(a) pode ser responsabilizado(a) por assédio sexual ocorrido na sua empresa?

Cabe ao(à) empregador(a) zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de violência e assédio. Portanto, a pessoa empregadora é responsável pela prática do assédio sexual no trabalho, ainda que ela não seja a agressora.

O(a) empregador(a) é sempre responsável por atos de seus(suas) prepostos(as) e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores e trabalhadoras no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.



18. Quais são os reflexos do assédio sexual na vida do(a) trabalhador(a)?

O assédio sexual causa a perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novos sintomas e doenças, tais como estresse, depressão, burnout, insônia, transtorno de estresse pós-traumático complexo, crises de pânico, crises de ansiedade e perda de libido.

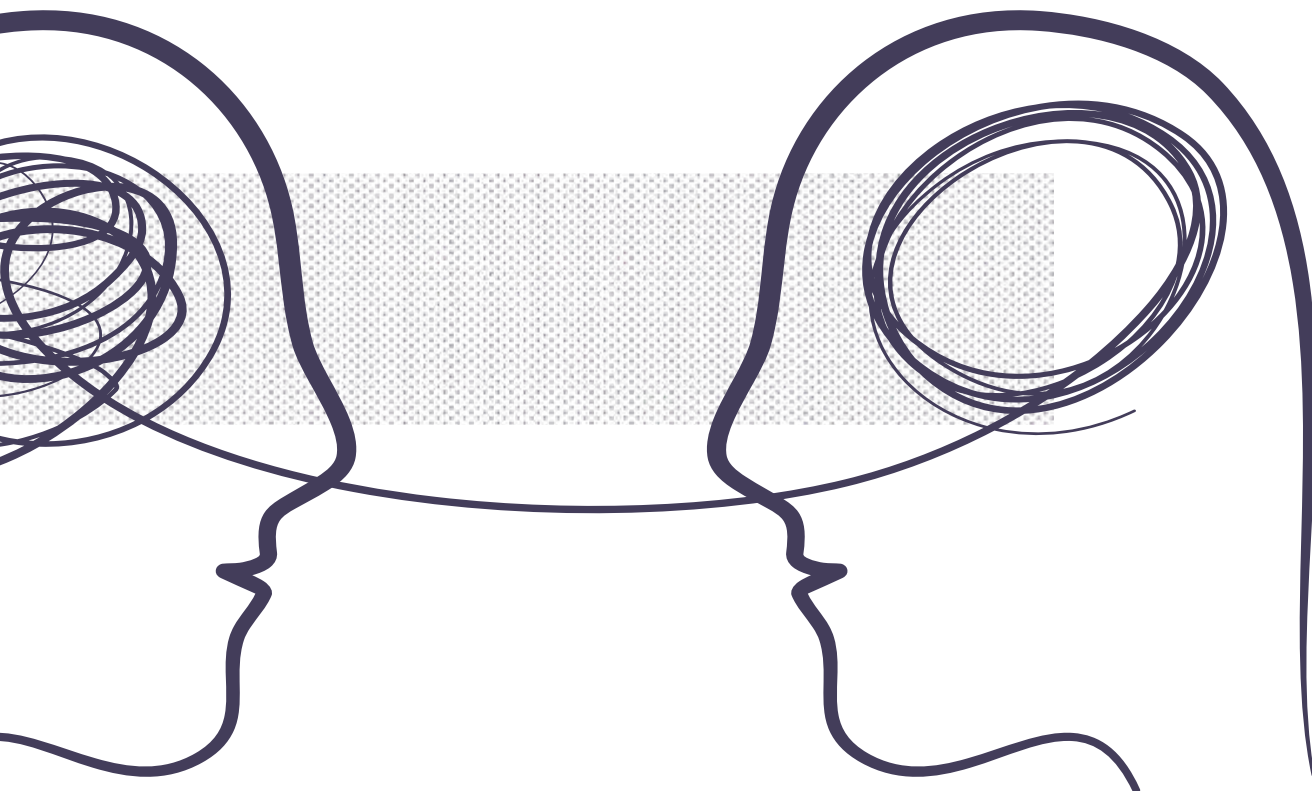
Além disso, no ambiente de trabalho, pode ocorrer queda da produtividade e da qualidade, doenças profissionais e acidentes de trabalho, absenteísmo, rotatividade de trabalhadores(as) e aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.



19. E se você tiver conhecimento de assédio sexual no seu trabalho?

Se você é testemunha de assédio sexual no trabalho supere seu medo, seja solidário(a) e denuncie: você poderá ser “a próxima vítima”! Não esqueça que o medo reforça o poder do(a) agressor(a)! Você pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima, inclusive na coleta das provas;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros(as) trabalhadores(as) e solicitar mobilização;
- Denunciar aos órgãos públicos competentes e aos canais de apuração interna, como ouvidoria;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do(a) assediador(a), assim como à CIPA e ao SESMT.



20. Para quem denunciar o assédio sexual?

Se você é vítima ou tem conhecimento da prática do assédio sexual no trabalho, você pode denunciar em quaisquer destes meios:

1. Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão”, canais de denúncia, setor de recursos humanos ou ouvidorias;
2. Na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e no SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);
3. Nos Sindicatos ou Associações;
4. No Ministério do Trabalho;
5. No Ministério Público do Trabalho da sua localidade;
6. Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
7. No DISQUE 100 e LIGUE 180.

Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.



21. Quais as consequências do assédio sexual no serviço público?

Na esfera federal, embora a Lei 8.112/90 não aborde expressamente a questão do assédio sexual, atualmente, por força dos pareceres vinculantes da AGU, CG 177 e GQ 183, interpreta-se da seguinte forma:

“A prática de assédio sexual, compreendida de forma ampla como quaisquer condutas de natureza sexual manifestadas no exercício do cargo, emprego ou função pública ou em razão dele, externada por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, independentemente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, **afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da função pública e da instituição, caracterizando-se como transgressão disciplinar de natureza gravíssima.**”

Para a configuração da infração administrativa como assédio sexual é necessário apenas um ato, uma única conduta, não sendo exigida a sua repetição.

Uma vez realizado o enquadramento da conduta nas hipóteses em que a legislação prevê a pena de demissão, não existe discricionariedade para aplicação de pena menos gravosa.

Em face do possível enquadramento da conduta como crime, deverá haver remessa de cópia dos autos aos órgãos de persecução penal para apuração e aplicação das sanções na seara criminal.



Embora alguns entes públicos possuam legislação específica sobre assédio sexual, observa-se que esta precisa corresponder à Lei 14.540/2023 que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

O art. 5º, § 1º, da Lei 14.540/2023 impõe a qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, o **dever legal de denunciá-los** e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos para apuração dos fatos.

O Estado (União, Estado ou Município) pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, porque possui, segundo atribuição legal (art. 37, § 6º, da CF/88), responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa. Ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.

22. Como é a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio sexual?

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um órgão independente que defende a ordem jurídica e a legislação trabalhista, podendo atuar de forma judicial ou extrajudicial.

De forma judicial, o MPT pode ajuizar ações no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Extrajudicialmente, o MPT também exerce um importante papel na resolução de conflitos. A partir do recebimento de denúncia, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos; notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias para investigação; realizar inspeções; e firmar **Termo de Ajuste de Conduta - TAC**, com o objetivo de regularizar a situação.

Além disso, o MPT atua de forma promocional na sensibilização e conscientização sobre os direitos fundamentais, a exemplo da realização de campanhas, palestras, documentários, audiências públicas, confecção de cartilhas e materiais educativos. Sendo assim, o MPT possui atribuição para atuar no combate à violência e ao assédio sexual, de modo preventivo ou repressivo, buscando a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de discriminação.





23. Como fazer uma denúncia no MPT?

Para formalizar sua denúncia no MPT acesse o site www.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria Regional do seu Estado, e relate os fatos. Poderá, ainda, fazer a sua denúncia por telefone, por e-mail ou pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

É importante para o desenvolvimento das investigações que a pessoa denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados.



24. Conclusão

A saúde e segurança de um ambiente de trabalho precisam ser construídas sob o ponto de vista físico e ergonômico, assim como sob o ponto de vista ético, moral e mental. Nesse aspecto, ambiente sadio é também aquele acessível e inclusivo.

Importante, então, destacar que a inclusão e a construção de uma sociedade que prestigie e reconheça a diversidade depende, em grande medida, do rompimento de preconceitos, estereótipos e barreiras não apenas físicas, mas atitudinais. Essa faceta é essencial no que tange à discriminação e às violências sofridas pelas pessoas em situação de vulnerabilidade, em especial pela mulher no trabalho.

Assim, as organizações de trabalho precisam implementar uma política de combate e prevenção à violência e ao assédio, bem como consolidar uma cultura de respeito, alinhada com os princípios da não discriminação, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da igualdade de oportunidade de acesso, promoção e manutenção de emprego.

A violência e o assédio sexual no trabalho devem ser debatidos de forma séria e comprometida por toda a sociedade. Enquanto houver vítimas de assédio sexual, com todos os males daí inerentes, a luta pela mudança dessa realidade deve continuar.



**Não se deixe calar.
Denuncie a violência e
o assédio sexual**



Violência e Assédio Sexual no Trabalho

PERGUNTAS E RESPOSTAS



Ministério Público do Trabalho