

ASSÉDIO

moral e sexual

EDIÇÃO ATUALIZADA 2025

O assédio moral e o assédio sexual, como fatores de degradação do ambiente profissional, não são fenômenos recentes. No entanto, nas sociedades modernas, com o avanço das tecnologias, do teletrabalho e da comunicação digital, essas práticas ganharam novas formas de manifestação, exigindo maior atenção e ação preventiva.

ASSÉDIO NO TRABALHO: MORAL E SEXUAL

A preocupação com a identificação, prevenção e repressão do assédio moral e sexual é crescente entre legisladores, organismos internacionais de direitos humanos, órgãos de fiscalização, profissionais do direito, da saúde e sindicatos. Desde 2024, com a entrada em vigor no Brasil da **Convenção 190 da OIT**, a violência e o assédio no trabalho passaram a ser reconhecidos como violações de direitos humanos, abrangendo não apenas o local físico, mas também **reuniões virtuais, aplicativos de mensagens corporativos, redes sociais ligadas ao trabalho e trajetos casa-trabalho**.

O assédio moral e o assédio sexual atingem homens e mulheres de todas as idades, raças e etnias. As condições de trabalho, a organização institucional e as relações interpessoais influenciam diretamente a qualidade de vida, a dignidade e a produtividade dos(as) trabalhadores(as).



LEMBRE-SE



O assédio moral e sexual **são violações graves de direitos humanos e trabalhistas**. A prevenção é um dever institucional, e a denúncia é um ato de coragem que protege não apenas a vítima, mas todo o coletivo de trabalhadores(as).

Diga não ao assédio. Apoie quem denuncia. Lute por um ambiente de trabalho mais justo, seguro e humano



Sinsemgv

Sindicato dos Servidores Municipais

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral consiste na **repetição deliberada** de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica que expõem o(a) trabalhador(a) ou estagiário(a) - individualmente ou em grupo - a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de ofender sua dignidade, integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluir, enfraquecer ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Caracteriza-se pela **habitualidade e intencionalidade** da conduta. O assédio pode ocorrer presencialmente, em teletrabalho, por mensagens eletrônicas, aplicativos corporativos, redes sociais internas ou em outros ambientes relacionados às relações de poder no trabalho.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL:

- Movimentação do servidor sem justificativa;
- Sonegar informações necessárias para o trabalho ou induzir ao erro;
- Retirar autonomia funcional ou impedir acesso a instrumentos de trabalho;
- Atribuir tarefas inferiores ou desnecessárias de forma intencional;
- Controlar de maneira abusiva o tempo de uso de banheiros ou pausas;
- Espalhar boatos, críticas exageradas ou exposição vexatória do(a) trabalhador(a);
- Isolar ou segregar colegas em atividades presenciais ou virtuais;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos trabalhistas, estatutários ou eleitorais;
- Perseguir em razão de posicionamento político, ideológico ou sindical;
- Utilizar grupos de mensagens ou e-mails institucionais para constranger, ridicularizar ou expor colegas.

ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES:

- Dificultar acesso a consultas médicas de gestantes;
- Pressionar para que não engravidem ou interferir em planejamento familiar;
- Desconsiderar recomendações médicas;
- Discriminar em razão de maternidade, amamentação ou aparência física.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual caracteriza-se por **constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com finalidade sexual**, prevalecendo-se o(a) assediador(a) da condição hierárquica, de ascendência funcional ou de ambiente de vulnerabilidade.

O assédio sexual **não exige repetição**: basta uma única ocorrência para ser configurado crime (art. 216-A do Código Penal).

EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL:

- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual;
- Convites insistentes e indesejados para encontros;
- Promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;
- Chantagem para manutenção do emprego ou promoção;
- Ameaças de represálias em caso de recusa;
- Piadas, comentários, conversas ou mensagens de cunho sexual indesejado;
- Exibição de imagens, vídeos ou criação de ambiente pornográfico;
- Contato físico não autorizado ou importunação em espaços presenciais ou virtuais.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL:

- **Vertical Descendente:** praticado por superior hierárquico contra subordinado;
- **Vertical Ascendente:** praticado por subordinado contra superior;
- **Horizontal:** entre colegas de mesmo nível hierárquico;
- **Misto:** combinação de assédio vertical e horizontal.

QUEM ASSEDIA?

Em geral, são pessoas autoritárias, manipuladoras e que abusam do poder do cargo ou função. Costumam se satisfazer com o rebaixamento de colegas, não reconhecem falhas próprias e se utilizam da intimidação como forma de controle.

QUEM É ASSEDIADO?

Geralmente, trabalhadores(as) com posição contrária à chefia, pessoas com destaque profissional, problemas de saúde ou qualquer característica que desperte rivalidade ou discriminação (gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência, etc.).

DANOS DO ASSÉDIO:

- **Psicológicos:** depressão, ansiedade, baixa autoestima, ideação suicida;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, alterações do sono, dores crônicas, estresse;
- **Sociais:** isolamento, degradação de relações familiares e comunitárias;
- **Profissionais:** queda de produtividade, erros frequentes, aversão ao ambiente de trabalho.

LEGISLAÇÃO ATUALIZADA 2025

- **Assédio Moral:** em vias de tipificação penal pelo PL 4742/2001, já aprovado na Câmara dos Deputados. Hoje, gera indenização e sanções administrativas.
- **Assédio Sexual:** crime previsto no Código Penal (art. 216-A).
- **Lei 14.457/2022:** obriga empresas e órgãos públicos a adotarem medidas de prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência.
- **Convenção 190 da OIT:** em vigor no Brasil desde 2024, amplia a proteção para todos os espaços relacionados ao trabalho, incluindo teletrabalho e meios digitais.

COMO PREVENIR ?

- Implementar políticas internas de combate ao assédio;
- Realizar formação continuada sobre respeito e diversidade;
- Disponibilizar canais seguros de denúncia, inclusive anônima;
- Fortalecer a CIPA e comissões de ética;
- Promover ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos, presenciais e virtuais.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

- **Rompa o silêncio:** não se cale diante de situações de assédio;
- Relate os fatos a colegas, familiares e superiores de confiança;
- Registre provas (mensagens, e-mails, prints, gravações, testemunhas);
- Formalize denúncia em canais institucionais e externos



**CANAIS DE
DENÚNCIA**

Auxílio Jurídico no SINSEM-GV

Faça o seu agendamento pelo
telefone: 3271-3025

Email para denúncia:

denuncia@sinsemgv.com.br

Ouvidoria Municipal: (33) 3035-0542

Rua Dom Pedro II, 244, Sala 35 - Anexo I (Fadivale),
Centro, Governador Valadares.

Disque 100: Direitos Humanos;

Ligue 180: Central de Atendimento à Mulher;

MPT - Ministério Público do Trabalho;

Delegacia de Polícia Civil ou da Mulher;

Plataformas internas da instituição. (RH, CIPA, comissões)

