



CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



EDIÇÃO

2025

**JUNTAS
E JUNTOS**
POR RESPEITO DIGNIDADE
E VALORIZAÇÃO

DAS FUNCIONÁRIAS E FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO

FUSE

APRESENTAÇÃO

Para que possamos lutar por melhores condições de trabalho é fundamental que conheçamos nossos direitos e saibamos quais são as formas de violência às quais somos submetidas(os) e que muitas vezes parecem parte do nosso trabalho.

Essa cartilha da AFUSE chega com o objetivo de definir limites e separar o assédio de outras formas de relação, para que não restem dúvidas de quando os limites são ultrapassados.

Somente quem conhece seus direitos é capaz de lutar por eles e temos visto um crescente processo de precarização nas escolas. O assédio moral e sexual que já era presente se expandiu muito com a precarização, a falta de concurso e tende a aumentar com as propostas de terceirização apresentadas pela atual gestão do governador Tarcísio de Freitas (Republicanos).

Porque o assédio não se resume a aspectos físicos, mas também verbais e incluem jornadas excessivas, realizar tarefas para além das obrigações que deveria cumprir, reprimendas, ofensas, perseguições e muitas outras questões que apontamos neste guia.

Nesta publicação, ressaltamos também que a nossa categoria pode contar com a AFUSE para denunciar a violência e atuar para prevenir e combater essa forma de opressão.

Nenhum ambiente de trabalho é lugar de adoecimento e este manual chega para ajudar na formação e combater toda e qualquer forma de assédio.

O sindicato está ao seu lado, conte conosco.

Rosana Aparecida da Silva
Presidenta da AFUSE

PREFÁCIO



Falar sobre assédio moral e sexual é, acima de tudo, um compromisso com a dignidade humana e com o respeito no ambiente de trabalho. Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de informar, conscientizar e orientar os(as) trabalhadores(as) da educação sobre como identificar, prevenir e combater essas formas de violência que, infelizmente, ainda fazem parte da realidade de muitos(as) profissionais.

A elaboração deste material é mais um passo em nossa trajetória de compromisso com a defesa dos direitos da categoria. O escritório **Aparecido Inácio e Pereira Advogados Associados**, assessoria jurídica da **AFUSE** desde janeiro de 1994, tem orgulho de estar ao lado da entidade há mais de três décadas, oferecendo suporte jurídico especializado e atuante.

Quando iniciamos essa parceria, não imaginávamos a dimensão que ela alcançaria. Foram centenas de milhares de horas dedicadas ao trabalho jurídico, entre estudos, audiências, causas ganhas e causas perdidas. Mas, acima de tudo, foram décadas de luta, aprendizado e conquistas coletivas que marcaram profundamente a história da **AFUSE** e de seus(as) representados(as).

Nosso departamento jurídico é, hoje, um dos mais respeitados entre os sindicatos, e isso se deve à confiança depositada por cada trabalhador(a) e à atuação firme e ética em defesa de seus direitos. O enfrentamento ao assédio moral e sexual é mais um desses compromissos inegociáveis.

Que esta cartilha sirva como uma ferramenta de empoderamento, orientação e apoio. Que ela fortaleça a rede de solidariedade entre os(as) trabalhadores(as) da educação e contribua para ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e humanos.

Aparecido Inácio e Pereira Advogados Associados
Assessoria Jurídica da AFUSE desde 1994





ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

CONCEITO:

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma conduta abusiva, reiterada e intencional, que pode se manifestar por meio de palavras, gestos, atitudes ou escritos, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Esse comportamento ultrapassa os limites aceitáveis das relações de trabalho, causando danos à saúde física e mental da vítima, além de afetar o ambiente profissional e a produtividade.

O assédio moral pode ocorrer tanto em empresas privadas quanto em órgãos públicos, impactando negativamente o desempenho e o bem-estar dos trabalhadores. Quando afeta um grupo de trabalhadores, seus efeitos são ainda mais prejudiciais. O tema tem recebido cada vez mais atenção, com estudos de diversas áreas do conhecimento ressaltando a importância da sua prevenção e combate.

Autores como Rosemari Pedrotti Avila destacam que o assédio moral no trabalho se tornou uma preocupação social devido aos seus impactos negativos na saúde e na produtividade das organizações. Embora não seja um fenômeno novo, tem sido amplamente debatido por profissionais da área jurídica, psicológica e sindical.

O assédio moral não se resume a cobranças ou pressões pontuais no trabalho, mas sim a um comportamento sistemático e frequente. Suas práticas costumam ser disfarçadas e têm o intuito de ridicularizar, inferiorizar, humilhar e desestabilizar emocionalmente o trabalhador, comprometendo sua vida profissional e pessoal.

Escritores como Robson Zanetti e Sérgio Pinto Martins conceituam o assédio moral como uma conduta ilícita e repetitiva, caracterizada por atos hostis e abusivos, que podem partir de superiores hierárquicos, colegas ou subordinados.

O assediador pode ter como objetivo forçar a vítima a pedir demissão, impedir que reivindique seus direitos ou simplesmente humilhá-la perante os demais.

COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL:



- Ignorar a presença do trabalhador e excluí-lo das comunicações;
- Criticar sua vida pessoal de forma pejorativa;
- Imposição de punições vexatórias;
- Monitoramento excessivo e injustificado;
- Exigência de metas inalcançáveis;
- Mudanças de turno sem aviso prévio;
- Impedimento de acesso a informações necessárias para a execução das tarefas;
- Controle abusivo do tempo de uso do banheiro;
- Propagação de boatos e isolamento do trabalhador.

O assédio moral é incompatível com a Constituição Federal, que protege a dignidade da pessoa humana e os direitos à saúde e ao trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que cabe ao empregador garantir condições seguras e saudáveis para os trabalhadores. No setor público, a legislação também prevê normas para preservar a moralidade administrativa e o respeito entre servidores.

DENÚNCIA:

O trabalhador pode denunciar situações de assédio moral aos seguintes órgãos:

- Ministério Público do Trabalho (para trabalhadores regidos pela CLT);
- Ministério Público Estadual (para servidores estatutários);
- Sindicato da categoria, que pode intermediar a denúncia e buscar providências legais.
- Denunciar ao setor de recursos humanos ou órgão competente da instituição.
- Procurar um advogado para avaliar as possibilidades de ação judicial.

Todas as denúncias são tratadas com sigilo para proteger a vítima de represálias.



CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL:

O assédio moral pode ser classificado conforme seu alcance:

Assédio Moral Interpessoal: ocorre entre indivíduos e é facilmente identificável, com o objetivo de afastar ou desestabilizar o trabalhador.

Assédio Moral Institucional: decorre da própria estrutura da organização, por meio de cobranças abusivas, pressão excessiva ou competitividade tóxica entre trabalhadores.

A doutrina também classifica o assédio moral em:

- **Assédio Moral Vertical:** ocorre entre indivíduos de diferentes hierarquias.
- **Descendente:** praticado por superiores contra subordinados.
- **Ascendente:** quando subordinados boicotam ou desrespeitam uma chefia.

Assédio Moral Horizontal: acontece entre colegas do mesmo nível hierárquico, podendo ser motivado por inveja, preconceito ou ambiente de concorrência desleal.

Compreender os diferentes tipos de assédio moral é essencial para que as vítimas identifiquem a prática e busquem os meios adequados para combatê-la. O enfrentamento do assédio moral exige conscientização, denúncia e ação coletiva para garantir um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso para todos.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é um crime previsto no artigo 216-A do Código Penal, que define a prática como:

“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 de emprego, cargo ou função.”



Isso significa que qualquer forma de coerção para obter favores sexuais, baseada em uma posição de autoridade ou influência, sem o consentimento da vítima, caracteriza o crime. O ato não precisa ocorrer necessariamente no local de trabalho, mas deve ter relação com ele.

No contexto trabalhista, a hierarquia não é um fator determinante para a caracterização do assédio sexual. Ele pode ocorrer entre colegas, independentemente de posição hierárquica.

O assédio sexual pode se manifestar de diversas formas, como:

- Contatos físicos forçados;
- Convites insistentes ou inadequados;
- Comentários ou brincadeiras vexatórias de cunho sexual;
- Sugestões sobre vestimenta, como pedidos para que funcionárias usem roupas provocantes;
- Condicionamento de permanência no emprego ou promoções à aceitação de avanços sexuais;
- Insultos, humilhação e intimidação da vítima.

Consequências legais

Além de crime, o assédio sexual constitui falta grave no ambiente de trabalho, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podendo resultar na demissão por justa causa:

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...)

b) incontinência de conduta ou mau procedimento.”

Os empregados também podem solicitar a rescisão indireta do contrato e requerer indenização se forem vítimas de assédio:

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.”

No serviço público, a prática também é passível de penalidades administrativas, conforme a Constituição Federal e o Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de São Paulo:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.”

“Art. 241 - São deveres do funcionário:

(...)

VI - tratar com urbanidade os companheiros de serviço e as partes.”

Como ocorre o assédio sexual?

O assédio sexual pode ocorrer de duas formas principais:

1. Assédio sexual por chantagem (assédio vertical)

Nesse tipo de assédio, a prática está relacionada ao abuso de autoridade. O assediador se aproveita de sua posição superior para pressionar a vítima, oferecendo vantagens ou ameaçando prejudicá-la no trabalho.

Ocorre com frequência em relações hierárquicas, sendo a única forma tipificada como crime no Brasil. O assediador pode ser um chefe, cliente ou prestador de serviço, e nem sempre a coerção sexual é para o benefício próprio, podendo envolver terceiros.

2. Assédio sexual por intimidação (assédio ambiental)

Aqui, o assediador cria um ambiente hostil e constrangedor com piadas de mau gosto, cantadas insistentes, insinuações sexuais, exibição de materiais inapropriados ou contatos físicos não consentidos.



Esse tipo de assédio não exige hierarquia e pode ocorrer entre colegas de trabalho no mesmo nível. Apesar de não ser tipificado como crime específico no Código Penal, pode ser enquadrado em outras infrações e resultar em penalidades civis e trabalhistas.

Alguns exemplos incluem:

- Toques inadequados;
- Bloqueio de caminho com intenção de avanço sexual;
- Comentários constrangedores sobre a aparência ou sexualidade de alguém;
- Convites insistentes para encontros;
- Exibição de conteúdo pornográfico no ambiente de trabalho.

Vale ressaltar que paqueras ou elogios sem cunho sexual podem não caracterizar assédio, desde que respeitosos. No entanto, se causarem desconforto, podem ser considerados inadequados e sujeitos a sanções.

O que fazer em caso de assédio sexual?

Caso seja vítima ou testemunha de assédio sexual, é importante tomar medidas imediatas:

- Denunciar ao setor de recursos humanos ou órgão competente da empresa ou instituição.
- Buscar apoio do Sindicato para orientação e medidas cabíveis.
- Registrar provas, como mensagens, e-mails ou testemunhos.
- Procurar um advogado para avaliar as possibilidades de ação judicial.
- Acionar órgãos competentes, como Ministério Público do Trabalho e Delegacia da Mulher.

Em casos envolvendo servidores públicos, é necessária a instauração de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD), podendo resultar em exoneração.

O combate ao assédio sexual depende da informação e da coragem para denunciar. O Sindicato está à disposição para oferecer apoio e orientação.

Denuncie e proteja-se!



DISPOSIÇÕES GERAIS

COMO PREVENIR O ASSÉDIO NO TRABALHO

Para evitar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, é fundamental que o empregador adote medidas preventivas. Isso inclui treinar os trabalhadores regularmente e garantir um ambiente respeitoso e seguro.

MEDIDAS IMPORTANTES:

- Definir claramente as funções de cada trabalhador;
- Oferecer cursos e palestras sobre ética e assédio;
- Criar canais seguros para denúncias;
- Observar sinais como aumento de faltas e licenças médicas;
- Divulgar um código de ética contra o assédio.

O QUE FAZER SE VOCÊ SOFRER ASSÉDIO

COMO REUNIR PROVAS:

A prova é essencial para comprovar o assédio. O especialista Dr. Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros orienta que a vítima tente resistir ao assédio e colete evidências. Veja como:

1- Registre os fatos:

- Anote datas, locais e nomes dos envolvidos.
- Descreva o que aconteceu.

2- Guarde mensagens e e-mails:

- Tire prints de conversas ofensivas.
- Salve e-mails que contenham assédio.

3- Busque testemunhas:

- Se possível, tenha colegas que possam confirmar os fatos.
- Evite ficar sozinho com o assediador.

4- Use gravações e câmeras:

- Gravações podem ser usadas como prova.
- A lei permite gravar conversas das quais você participa.

5- Denuncie formalmente:

- Comunique o caso por e-mail para chefes ou RH.
- Utilize canais internos de denúncia e guarde os comprovantes.

DIREITOS DA VÍTIMA

A vítima pode acionar a Justiça para garantir seus direitos. Se for um trabalhador regido pela CLT, pode exigir:

- Rescisão indireta, com direito a todas as verbas rescisórias;
- Indenização por danos morais, conforme a gravidade do caso.

O servidor Público também poderá denunciar ao setor de recursos humanos ou órgão competente da instituição.

Será necessário a instauração de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD), podendo resultar em exoneração do agressor.

O(A) servidor(a) vítima poderá ajuizar ação judicial requerendo indenização por danos morais, conforme a gravidade do caso.

VALORES DE INDENIZAÇÃO

A CLT prevê indenizações por assédio com base na gravidade do caso, no entanto, tais valores ficarão a cargo do entendimento do juiz do processo:

Leve: até 3 vezes o salário;

Média: até 5 vezes o salário;

Grave: até 20 vezes o salário;

Gravíssima: até 50 vezes o salário.

Esses valores estão sendo discutidos no Supremo Tribunal Federal para possível revisão.

RESPONSABILIDADE DO SETOR PÚBLICO

Se o assédio ocorrer no serviço público, a administração pode ser responsabilizada e a vítima pode buscar reparação na Justiça.

CONCLUSÃO

Prevenir e combater o assédio é essencial para garantir um ambiente de trabalho saudável. É dever das empresas e órgãos públicos protegerem os trabalhadores e oferecer meios seguros para denunciar abusos.

Se você for vítima de assédio, saiba que denunciar é seu direito. **Juntos, podemos**

acabar com essa prática!

COMO ESTAS QUESTÕES VEM SENDO DECIDIDAS NA JUSTIÇA: JURISPRUDÊNCIA

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL.

O assédio sexual manifesta-se de forma verbal ou escrita, por palavras, gestos ou quaisquer outros meios que causem constrangimento ou afrontem a liberdade sexual. Reconhece-se que, diante da própria natureza da conduta do assediador, a vítima tem extrema dificuldade de produzir prova direta dos abusos sofridos, sendo seu o encargo probatório em juízo, por se tratar de fato constitutivo do direito vindicado (artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC). Uma vez demonstrada a conduta antijurídica, é devida a indenização. TRT-3.^a Reg. 0010051-12.2022.5.03.0060 - 7.^a Turma - j. 3/8/2022 - julgado por Paulo Roberto de Castro - DEJT 4/8/2022 - Área do Direito: Processual; Trabalho

RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO SEXUAL.

O assédio sexual pode ser definido como o constrangimento visando o favorecimento sexual feito pelo empregador ou por superior hierárquico em troca de benefícios em caso de aceitação, ainda que tácita, ou de ameaças ou atos concretos como represália na hipótese de recusa do empregado, o que se constatou no caso ora analisado. RESCISÃO INDIRETA. FALTA GRAVE DO EMPREGADOR. Para a caracterização da justa causa, é necessário que o ato de uma das partes torne difícil ou impossível a continuação da relação de emprego, o que se vislumbra no caso. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS A FAVOR DO PATRONO DA RECLAMANTE. Ante a sucumbência recíproca, mantenho a condenação da reclamada ao pagamento de honorários em favor do advogado da autora. RECURSO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. Diante da idoneidade dos cartões de ponto, cabia à reclamante apontar, através de demonstrativo contábil, as horas extras devidas. Não o fazendo, indevido o seu pagamento. RT-1.^a Reg. 0100981- 77.2019.5.01.0241 - 3.^a Turma - j. 15/9/2021 - julgado por Mônica Batista Vieira Puglia - DEJT 28/9/2021 - Área do Direito: Trabalho

ASSÉDIO SEXUAL AMBIENTAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

O conjunto probatório havido nos autos não deixa dúvida a respeito da ocorrência do chamado “assédio sexual ambiental”, que se caracteriza quando há insinuações ou provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o objetivo tão somente de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, diferindo, assim, do chamado “assédio sexual por chantagem”, que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Na seara do Direito do Trabalho, não apenas o assédio sexual por chantagem, tipificado pelo art. 216-A do Código Penal, é coibido, mas também o assédio sexual ambiental, que pode ser praticado tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho, pois em tais situações há a degradação do meio ambiente laboral, que se torna hostil e insidioso para a vítima das investidas de cunho sexual. Não há dúvida que a prática de assédio sexual ambiental, seja pelo empregador,



superior hierárquico, ou mesmo colegas de trabalho (quando há omissão ou convivência do empregador), acarreta degradação ao meio ambiente do trabalho e impõe sofrimento, constrangimento e humilhação à vítima, com violação a sua dignidade enquanto ser humano, passível de ensejar, portanto, o direito à indenização por danos de natureza extrapatrimonial, conforme os termos dos arts. 186, 927 e 932, inciso III, do Código Civil, e arts. 223-C e 223-D da CLT. Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento. TRT-9.^a Reg. 0000432-64.2021.5.09.0662 - 2.^a Turma - j. 10/5/2022 - julgado por Carlos Henrique de Oliveira Mendonça - DEJT 7/3/2022 - Área do Direito: Trabalho

DIREITO ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL.

Ação Indenizatória. Agravo retido. Alegada ilegitimidade passiva. Necessidade de análise das provas. Análise postergada para o julgamento do mérito. Pedido de denunciação da lide dos agentes estatais. Impossibilidade. Natureza diversa da pretensão. Responsabilidade subjetiva. Precedentes. Princípio da economia processual. Agravo retido não provido. Assédio sexual comprovado. Servidora pública policial militar. Superior da autora que lhe mostrou vídeo de cunho sexual. Cumprimentos inapropriados por parte de seu superior. Alegação de beijo na boca. Ausência de provas. Omissão do superior em apurar as situações inadequadas relatadas pela autora. Fato reconhecido pelo próprio agente estatal. Conhecimento da comunidade sobre as atitudes de alguns policiais do batalhão perante as alunas da escola de soldados. Fatos que deveriam ter sido investigados antes. Indenização reduzida. Desproporcionalidade com os demais casos julgados por esta Corte. Juros e correção monetária. Matéria de ordem pública. Alteração de ofício. TJPR - ApCiv 0000714-98.2009.8.16.0041 - 1.^a Câmara Cível - j. 9/7/2019 - julgado por Salvatore Antônio Astuti - DJe 11/7/2019 - Área do Direito: Processual; Administrativo.

RECURSO INOMINADO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL.

SUPERIOR HIERÁRQUICO. VALOR ARBITRADO RAZOÁVEL E PROPORCIONAL. SENTENÇA MANTIDA POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. RECURSO DESPROVIDO. (TJMG: RI: 90419509120188130024, Rel. Maria Luiza de Andrade Rangel Pires, Turmas Recursais, DJE: 15/09/2019).

AÇÃO INDENIZATÓRIA POR DANO MORAL

Servidor público municipal - Assédio sexual praticado por motorista de ambulância - Arguição de ilicitude da prova, ausência de responsabilidade da municipalidade e desproporção na fixação do valor da condenação - Gravação ambiental da conversa realizada por um dos interlocutores, sem causa específica de sigilo ou reservada - Nexo causal - Responsabilidade objetiva da Administração Pública - Valor arbitrado a título dos danos morais (R\$ 20.000,00) que comporta redução em metade, por conta das circunstâncias específicas do caso - Recursos providos em parte, para tanto, adequando-se a sucumbência. (TJSP: AC: 10011488820178260404), Rel. Percival Nogueira, 8.^a Câmara de Direito Público, DJE 30/10/2019.





SEDE CENTRAL

Rua Dr. Thirso Martins, 321 - Vila Mariana - São Paulo/SP

CONTATO:  **5574.8288**

Email: afuse@afuse.org.br

