

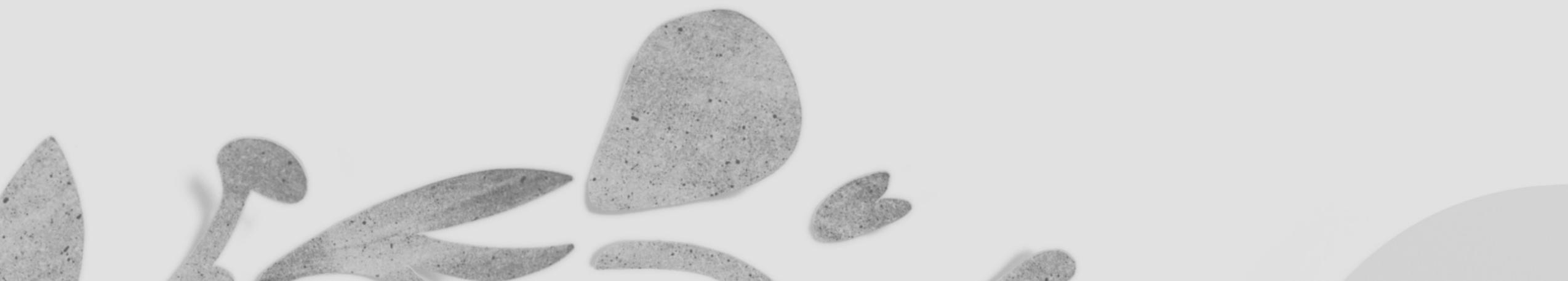
# Prevenção e combate ao assédio moral

## Criando ambientes de trabalho mais seguros

---

**Cândice Gabriela Arosio**

*Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul*



# 1

## Governança, violência e assédio

A raiz do problema está associada às lacunas de governança, as quais respondem pelo ambiente permissivo de atos lesivos por empresas de todos os tipos, sem que ocorra investigação e sanção adequada, acolhimento da vítima, bem como algum tipo de reparação.

---

A existência de apoio e a qualidade do acolhimento recebido pela vítima, seja na organização, seja por rede externa influencia a extensão e a gravidade das consequências suportadas por aquela.

# Convenção 190 da OIT e Recomendação 206

*Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho*

- Preconizam que o trabalho decente decorre de um ambiente livre de violência e assédio.
- Alertam sobre os danos causados contra as mulheres que afetam:



- **Não apenas a vida das profissionais mercado de trabalho como um todo, a economia e o bem-estar social;**
- **Tendo impacto direto nas relações de trabalho;**
- **Na reputação da empresa e na produtividade.**

# 2

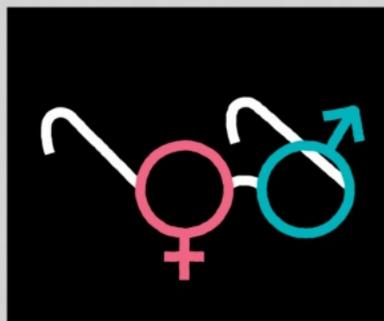
## O que é assédio moral no ambiente de trabalho?

### *Definição*

Tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática, expõem-se trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade.



# Violência de gênero e interseccionalidade



- Violência e assédio baseados no gênero que são dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, ou que afetam de maneira desproporcional a pessoas de um sexo ou gênero determinado, e inclui o assédio sexual.
- A **interseccionalidade** traz necessário olhar sobre as diferentes experiências pessoais decorrentes da sobreposição de diversos fatores de discriminação (interseccionalidade), como é o caso da discriminação de gênero e raça.
- Reconhece a violência doméstica e busca mitigar o seu impacto no mundo do trabalho.

# 3

## Partes envolvidas na violência e assédio

### *Corresponsabilidades*

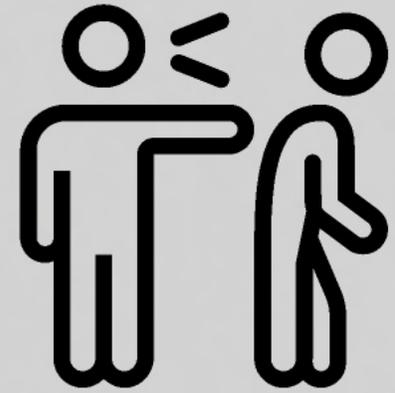
Todas as pessoas do mundo do trabalho: empregados, estagiários, trainees, aprendizes, trabalhadores dispensados, voluntários, pessoas desempregadas, candidatos a emprego e indivíduos que exercem a autoridade e funções do empregador.

A Convenção 190 aplica-se a todos os setores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.



# Que situações podem configurar assédio moral no trabalho?

- Retirar a autonomia da pessoa assediada;
- Contestar, a todo o momento, as decisões da vítima;
- Sobrecarregar de novas tarefas;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador ou não atribuir atividades, deixando-o sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado;
- Passar tarefas humilhantes;
- Ameaçar com demissão constantemente;
- Criar apelidos depreciativos;
- Falar com o empregado aos gritos;
- Criticar a vida particular do empregado;
- Espalhar rumores sobre o assediado;



# O que não é assédio moral e é lícito

*Exercício regular do poder diretivo*



- Poder resilitório;
- Poder disciplinar;
- Utilização de sistemas defensivos e faculdades de controle em geral, observados os direitos fundamentais dos trabalhadores;
- Outras faculdades discricionárias do empregador (investir em tecnologia em determinadas áreas de produção e não investir em outras etc.).

# O que não é assédio moral, mas é ilícito

- A gestão por injúria;
- As agressões pontuais;
- As más condições de trabalho;
- Exercício abusivo do poder diretivo;
- Desrespeito aos direitos dos servidores.



# O que o empregador pode fazer para prevenir o assédio moral?

Incluir regras de conduta a respeito do assédio moral 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 moral;

---

Contratar empresas de consultoria externa para realizar um diagnóstico dos funcionários, buscando prevenir situações de assédio;



# O que o empregador pode fazer para prevenir o assédio moral?

---



- Criar canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do denunciante;
- Desenvolver espaços de confiança e diálogo;
- Planejamento e organização do trabalho de forma equitativa e não discriminatória, buscando valorizar as potencialidades dos empregados e funcionários;
- Incluir o tema do assédio moral na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- Capacitar os integrantes do SESMT e dos recursos humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência;

# 4

**Quais as consequências jurídicas do assédio moral no trabalho?**

Ramificações legais

# Quais as consequências jurídicas do assédio moral no trabalho?

- A vítima pode, por meio de ação trabalhista, buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador);
- Indenização por danos morais;
- Indenização por danos materiais;
- A lesão causada pelo assédio pode 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 previdenciário



## Quais as consequências para o assediador?

- Se o assediador é o próprio empregador, ele responderá pelos seus atos abusivos civilmente (responsabilidade civil) e, a depender da conduta, também poderá responder criminalmente, se houver tipificação como tal no Código Penal (por exemplo, crimes contra a honra). Deverá, ainda, efetuar indenização material e/ou moral à vítima
- O empregador é sempre responsável por atos de seus prepostos e por atos que afetem à integridade de seus trabalhadores no ambiente de trabalho, mesmo quando praticados por terceiros alheios à relação de emprego.



# Para quem denunciar o assédio moral?



NOS ESPAÇOS DE CONFIANÇA DA EMPRESA, A EXEMPLO DE “URNAS DE SUGESTÃO” OU OUVIDORIAS;



NOS SINDICATOS OU ASSOCIAÇÕES;



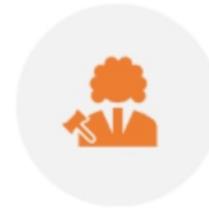
NAS GERÊNCIAS DO SERVIÇO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO;



NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA SUA LOCALIDADE, INCLUSIVE VIA DENÚNCIA ON LINE OU APLICATIVO PARDAL;



NOS CENTROS DE REFERÊNCIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR CERESTS.



ASSISTÊNCIA JURÍDICA DE ADVOGADO PARA AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

# 5

## Assédio moral no serviço público

Na esfera federal, embora a Lei nº 8.112/90 não aborde expressamente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, que é um dos princípios da Administração Pública.



## **Assédio moral no serviço público - esferas**

Quando o assediador é servidor público pode ser punido tanto na esfera civil, como nas esferas administrativa e penal.

O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática grave de assédio moral.

# **Assédio moral pode configurar improbidade administrativa?**

O assédio moral também pode configurar ato de improbidade administrativa, pois o ato do servidor público, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém, se enquadraria na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do abuso de poder, desvio de finalidade, ofensa ao princípio da moralidade administrativa.

*"O combate ao assédio moral nas empresas e instituições não é apenas uma questão de justiça, mas também de eficiência. Ambientes saudáveis aumentam a produtividade e reduzem o absenteísmo."*

**Harvard Business Review** - Artigo "The Cost of Workplace Harassment",  
Harvard Business Review, 2017.



# ASSÉDIO MORAL

**O que configura assédio moral  
no ambiente de trabalho?**

**Acompanhe as ações do MPT-MS  
pelo Instagram:**



# Prevenção e combate ao assédio moral Criando ambientes de trabalho mais seguros

**Cândice Gabriela Arosio**

Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul

**1**

## Governança, violência e assédio

A OIT e o ILOST têm sido parceiros no combate ao assédio moral, as ações desenvolvidas para a criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis são essenciais para a prevenção do assédio moral e do assédio sexual, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

A qualidade de vida no trabalho e a qualidade do ambiente de trabalho são fatores essenciais para a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. A OIT e o ILOST têm sido parceiros no combate ao assédio moral e do assédio sexual, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

### Convenção 102 do OIT e Recomendação 129

Convenção 102 do OIT e Recomendação 129



**3**

## Plataformas de denúncia e assédio

Compartilhamento



**4**

## Qual os mecanismos jurídicos do assédio moral no trabalho?

Resolução em Inglês



**5**

## Assédio moral no serviço público

Na prática, o assédio moral no serviço público é uma realidade que afeta milhares de servidores públicos em todo o mundo. O assédio moral no serviço público pode ocorrer de diversas formas, como a discriminação, a humilhação, a ameaça e a exclusão social.



**2**

## O que é assédio moral no ambiente de trabalho?

Definição

É qualquer ato ou conjunto de atos que tenham por objetivo a humilhação, a discriminação, a ameaça ou a exclusão social de um trabalhador no ambiente de trabalho.



Assédio moral: o que é e como evitar

Assessoria de mídia do MPT-MS



MPT

