

**COMO PREVENIR PASSIVO
TRABALHISTA COM
DEMANDAS SOBRE:**

**ASSÉDIO NO
AMBIENTE DE
TRABALHO**

Os níveis do **passivo** **trabalhista:**

- ✓ **Administrativo**
- ✓ **Extrajudicial**
- ✓ **Judicial**

O assédio no trabalho significa a ação de colocar um colaborador da empresa em uma situação constrangedora, abusiva ou inconveniente dentro do ambiente de trabalho.

Práticas a serem combatidas:

- ✓ **Assédio moral**
- ✓ **Assédio sexual e importunação**
- ✓ **Assédio eleitoral**
- ✓ **Discriminação e outras formas de violência**

Essas práticas **podem**
ocorrer de diferentes formas
no dia a dia **e não partir**
somente de um superior,
como líder ou gestor.



O assédio moral é conduta que causa humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho.

É uma violência que produz danos à dignidade e à integridade e que prejudica o ambiente de trabalho.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

De superior para subordinado



De subordinados para superior



Entre colegas



Da instituição




Pode acontecer tanto por **ações diretas** (como gritos, insultos e humilhações públicas), como por **ações indiretas** (propagação de boatos, isolamento social da vítima e recusa em se comunicar com ela).

ASSÉDIO MORAL

Autoritarismo

Humilhação



E NÃO ESFREGUE
O NARIZ NO MEU
DEDO QUANDO
FALAR COMIGO!

– Isolamento

– Pressão

Ameaça

DENUNCIE!

Uma característica importante do assédio moral é que **as agressões acontecem de maneira repetida e por tempo prolongado**, assim situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente assédio moral.

O QUE NÃO É ASSÉDIO?

- O exercício do poder hierárquico;
- O desentendimento isolado ou pontual;
- Exigência de produtividade;
- O estresse profissional;
- Convocações para o cumprimento de metas;
- Necessidade do respeito aos regulamentos internos.



ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

Qual a diferença?

Assédio sexual:

É a abordagem indesejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados ou dependentes.

Assédio moral:

É toda conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fere a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.



Apenas 5% das mulheres reportam um caso de assédio sexual devido a sensação de impunidade, ineficiência de políticas internas e ao medo, além do sentimento de culpa pelo assédio sofrido.

Assédio eleitoral é a utilização da estrutura empresarial, do poder diretivo ou da posição hierárquica pelo empregador, gestor, com o propósito de influenciar, pressionar, constranger ou manipular a escolha de voto do trabalhador, comprometendo o livre exercício de seus direitos políticos. (Resolução TSE n.º 23.735/2024)

Discriminação é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência injustificada baseada em raça, cor, etnia, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, estado civil, gravidez, maternidade, paternidade, deficiência, origem social, nacionalidade, religião, opinião política ou qualquer outra condição que resulte em anulação ou redução de igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego.

Em 2025, os **processos por assédio moral na Justiça do Trabalho cresceram 22%** (superando 142 mil novas ações), enquanto os **casos de assédio sexual dispararam 40%**.

Esse crescimento reflete uma **maior conscientização social, impulsionada por marcos legais como a Lei 14.457/22**, que obriga empresas com CIPA a adotar regras de conduta e canais de denúncia contra o assédio.

NR-01, item 1.4.1.1:

As organizações obrigadas a constituir **CIPA** devem adotar as seguintes medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

a) inclusão de **regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência** nas normas internas da empresa, **com ampla divulgação do seu conteúdo** aos empregados e às empregadas;

b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante; e

c) realização, no mínimo a cada 12 meses, de **ações de capacitação, de orientação e de sensibilização** sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, **em formatos acessíveis e apropriados.**

NR-05, item 5.3.1:

A **CIPA** tem por atribuição: (...)

j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas;

CLT, art. 482, b:

Constituem **justa causa** para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

incontinência de conduta ou mau procedimento.

CLT, art. 482, j:

Constituem **justa causa** para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

CLT, art. 483, b:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e **pleitear a devida indenização** quando:

for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

Assédio sexual é crime!

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:

detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

(Código Penal, art. 216-A)



**EU LÍ NÃO ADIANTA
APAGAR!**



Assédio Moral e Sexual

**PREVENINDO PASSIVO
TRABALHISTA COM
DEMANDAS SOBRE ASSÉDIO
NO AMBIENTE DE
TRABALHO:**

**“Que ninguém procure somente os
seus próprios interesses, mas
também os dos outros”**

(Carta aos Filipenses, 2.4)

MUITO OBRIGADO!

Henrique Nelson Ferreira

hnelsonferreira@gmail.com

28-99994-7464