

*Cartilha sobre*  
**ASSÉDIO NO TRABALHO**

*O que é assédio, o que não é e as diferenças  
entre assédio moral e assédio sexual.*

# Cartilha sobre **ASSÉDIO NO TRABALHO**

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>O que é assédio moral?</b>	<b>4</b>
Tipos de assédio moral	4
Situações de assédio moral	6
O que não é assédio moral	7
O que fazer em caso de assédio moral?	8
Assédio moral é diferente de assédio sexual?	8
<b>O que é assédio sexual?</b>	<b>9</b>
Tipos de assédio sexual	10
Exemplos de assédio sexual	11
O que fazer em caso de assédio sexual?	12
<b>Canal Confidencial</b>	<b>13</b>
<b>Referências</b>	<b>14</b>

## Um ambiente de trabalho seguro para todos

Garantir um ambiente de trabalho seguro para todos também implica na orientação e adoção de medidas efetivas para o combate ao assédio moral e ao assédio sexual.

Esse tipo de violência vai contra o que rege o Código de Conduta da Trombini e pode resultar em penalidades administrativas. Além disso, cometer assédio é crime previsto em lei no Brasil.

Um assunto tão sério como esse precisa de uma boa dose de esclarecimento, afinal, é preciso compreender que existem limites entre os colegas de trabalho e os respeitar, assim como entre superiores e subordinados. Essa compreensão é fundamental para que todos os colaboradores possam usufruir de um ambiente que proteja sua integridade física e mental.

O assédio no ambiente de trabalho começa pelo desconforto, pelo constrangimento. Portanto, a prevenção e o combate ao assédio começam pelo entendimento de que os relacionamentos interpessoais na Trombini devem ser benéficos e construtivos para todos.

Aproveite esta cartilha para esclarecer suas dúvidas e entender melhor quais situações no dia a dia, de fato, caracterizam-se como assédio.

## O que é assédio moral?

Assédio moral no trabalho é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, **de forma repetitiva e prolongada**, no exercício de suas atividades. Essa conduta traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é caracterizado por qualquer conduta abusiva, por comportamentos, gestos, palavras, atos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

**É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo** e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

“

**A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental.**

## Tipos de assédio moral<sup>1</sup>

**No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:**

- Assédio Moral Vertical, podendo ser ascendente ou descendente;
- Assédio Moral Horizontal; e
- Assédio Moral Misto.

**Veja as definições a seguir, na próxima página.**

## ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Esse tipo de assédio ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

### **Descendente:**

assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

### **Ascendente:**

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

## ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

## ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento. Neste caso, é fundamental estar atento para não compactuar com uma situação de assédio moral.

# Situações de assédio moral

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar (com intenção de prejudicar) o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa reiteradas vezes;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por formas de comunicação indireta (bilhetes, terceiros, etc.);
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais ou que estejam em desacordo com o código de conduta e procedimentos internos;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



## ATENÇÃO!

Situações isoladas não configuram, necessariamente, assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, **as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.**

## O que NÃO é assédio moral?

Nem todo tipo de mal-estar no ambiente de trabalho pode ser considerado como assédio moral. O alerta na página anterior reitera que para existir uma situação de assédio moral é preciso que as ações ocorram repetidamente, por tempo prolongado e de forma intencional.

Por exemplo, a falta de educação ou o mau-humor em um dia qualquer, apesar de serem reprováveis e configurarem um desvio de conduta ética, não podem ser caracterizados como assédio moral.

### Veja outros exemplos abaixo:

#### **Exigências profissionais**

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

#### **Aumento do volume de trabalho**

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

#### **Uso de mecanismos tecnológicos de controle**

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

#### **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

# O que fazer?

## A vítima

Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;

Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;

Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;

Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou registrar a denúncia em [www.trombini.com.br/denuncia](http://www.trombini.com.br/denuncia)

## Os colegas

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

## Assédio moral é diferente de assédio sexual?

Sim. O assédio moral é um tipo de assédio que tem como objetivo desonrar e/ou ameaçar a vítima, causando-lhe danos psicológicos. Já o assédio sexual é um tipo de assédio que envolve toques indesejados, comentários sexuais, e até mesmo agressões físicas.

Já o assédio sexual é o constrangimento, mediante palavras, gestos ou atos, com intuito de se obter vantagem ou favorecimento sexual<sup>2</sup>.

É importante que não se confundam as modalidades de assédio. Portanto, a seguir, entenda melhor do que se trata o assédio sexual.

<sup>2</sup> POLITIZE. Diferenças entre assédio moral e assédio sexual. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/diferencas-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual/>>. Acesso em: 28 de fev. 2023.



## O que é assédio sexual

Antes de tudo, é importante ressaltarmos, já no início desse assunto, que além de reprovável, o assédio sexual é crime, sob pena de detenção de 1 a 2 anos, podendo ser aumentada se a vítima for menor de 18 anos.

O assédio sexual é definido pelo Código Penal como o ato de “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”.

O assédio sexual é um comportamento desagradável, ofensivo e impertinente suportado pela vítima, e tem por objetivo obrigar, compelir, forçar alguém a fornecer qualquer vantagem sexual, compreendendo todas as relações em que haja hierarquia e ascendência.

**O assédio sexual é cometido por homens contra mulheres, por mulheres contra homens ou por pessoas do mesmo sexo. É uma violência que surge de uma relação de poder e esse poder pode ser físico, psicológico ou hierárquico.**

A pessoa que sofre assédio sexual pode se sentir intimidada, constrangida, isolada e até mesmo ameaçada. Além disso, essa violência pode afetar negativamente a produtividade e o clima organizacional de uma empresa ou instituição.

Para caracterizar o assédio, é necessário o “não consentimento” da pessoa assediada e o objetivo – por parte de quem assedia – de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL. Cartilha informativa sobre assédio sexual. Disponível em: <[https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha\\_Informativa\\_sobre\\_Assedio\\_Sexual.pdf](https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf)>. Acesso em: 28 de fev. 2023.

# Tipos de assédio sexual

## A conduta só será ilícita se for praticada no local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual **ocorra por conta do trabalho**, ainda que fora da empresa. Neste caso, também estão incluídas as relações de trabalho que não requerem a presença física do funcionário (atividades externas e teletrabalho).

*Por exemplo, quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. Ou nos dias de descanso, o assediador mantém o contato com a vítima, por meio de redes sociais, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.*

- **Assédio sexual por chantagem (assédio vertical):**

ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Normalmente, o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa é a forma clássica de assédio tipificada como crime no Código Penal.

- **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:**

ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação, tornando o ambiente hostil.

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

**Qualquer tipo de assédio sexual é reprovável e fere o Código de Conduta da Trombini, podendo levar à penalidades e sanções administrativas, passível de demissão por justa causa.**

## Exemplos de assédio sexual

- Insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o cargo;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Frases ofensivas ou de duplo sentido;
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- Elogios atrevidos;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados.



## O que fazer em caso de assédio sexual?

- Resista. Diga, claramente, não ao assediador;
- Anote, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares, formando uma rede de apoio (rede de resistência);
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e mensagens eletrônicas (e-mail e redes sociais);
- Evite conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor;
- Relate o ocorrido pelo Canal Confidencial da Trombini: [www.trombini.com.br/canal-confidencial](http://www.trombini.com.br/canal-confidencial).

**Provar o assédio sexual pode ser uma tarefa difícil, porque, geralmente, essa conduta ocorre ocultamente e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Porém é possível prová-lo, por exemplo, por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, documentos, áudios, vídeos, testemunhas, ligações telefônicas, e outros.**

**É importante munir-se do máximo de informações possíveis afim de garantir a apuração concreta da situação.**

## Canal Confidencial da Trombini

Em conformidade com a Lei 14.457/22, a Trombini possui um Canal Confidencial no site oficial da empresa, que permite denúncias de Assédio Moral e Assédio Sexual (anônimas ou com identificação) por meio do preenchimento de um formulário com perguntas básicas para ajudar a empresa na investigação do ocorrido.

As denúncias podem ser feitas de dentro da Trombini, pelos computadores da empresa, ou em computadores e celulares particulares, fora do horário de expediente. Essa medida garante que a vítima sinta-se confortável para enviar seu relato com discrição e facilidade de acesso.

Todas as denúncias registradas serão analisadas, levando em conta o tipo de assédio e a descrição da situação, garantindo que o relato se enquadre nas descrições de Assédio Moral e Assédio Sexual descritas ao longo desta cartilha.

### Devo me identificar?

Não. Você pode realizar uma denúncia anônima. No entanto, se houver um canal de contato que não identifique você, mas que permita o colhimento de mais informações sobre o ocorrido, melhor será a apuração do caso. Por exemplo, um e-mail com números e letras que não contenha o seu nome: *ABC4567@gmail.com*

Mesmo que você se identifique, a Trombini tem o compromisso e a responsabilidade de manter a sua identidade em sigilo, preservando a sua integridade para o prosseguimento tranquilo e seguro das suas atividades no trabalho, sem risco de retaliações.

**Para usar o Canal Confidencial da Trombini, acesse:**

***[www.trombini.com.br/canal-confidencial](http://www.trombini.com.br/canal-confidencial)***

**IMPORTANTE:** o Canal de Denúncias é uma ferramenta valiosa para garantir a segurança física e mental dos colaboradores. Portanto, não deve ser usado para conflitos de gestão ou relacionamentos que não estejam ligados a casos de assédio moral ou sexual.

## Referências

CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL. Cartilha informativa sobre assédio sexual. Disponível em: <[https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha\\_Informativa\\_sobre\\_Assedio\\_Sexual.pdf](https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf)>. Acesso em: 28 de fev. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf)>. Acesso em 24 fev. 2023.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilhaassedio-moral-e-sexual-no-trabalho>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

SENADO FEDERAL. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Assédio moral e sexual (Cartilha). Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

POLITIZE. Diferenças entre assédio moral e assédio sexual. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/diferencas-entre-assedio-moral-e-assedio-sexual/>>. Acesso em: 28 de fev. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 27 fev. 2023.

