

# ENTENDER, PREVENIR E CUIDAR

Guia para orientação e prevenção  
contra assédio moral e sexual no  
ambiente de trabalho



# Índice

1. Introdução .....	3
2. Entendendo assédio moral .....	4
3. Nem todo conflito é assédio moral .....	6
4. Assédio moral organizacional .....	8
5. Danos causados pelo assédio moral .....	10
6. Entendendo assédio sexual .....	11
7. Danos causados pelo assédio sexual .....	13
8. Informações adicionais.....	14



# 1. INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo completamente digital, no qual as tecnologias ganham capacidades numa velocidade maior do que o próprio desenvolvimento pessoal e humano.

Desde sempre, porém, acreditamos que o **talento humano faz a diferença**. É o que faz diferente.

Acreditamos que o sucesso é conquistado por meio da união de pessoas que se assemelham na busca por inspiração — e na luta por suas aspirações. E que, ao mesmo tempo, são singulares, criando um **ambiente de trabalho plural, democrático e pautado no respeito**.

Elaboramos este guia para ampliar e difundir o entendimento de práticas ou situações que não podem fazer parte de um **ambiente rico em experiências, pleno em diversidade e absoluto quanto ao respeito a todas as pessoas**.

Somos loucos por tecnologia e apaixonados por pessoas. Por isso, queremos, sempre, nos orientar, entender, prevenir situações e, desse modo, cuidar o tempo todo das pessoas.



## 2. ENTENDENDO ASSÉDIO MORAL

### Assédio Moral

O que é



Caracteriza-se por condutas abusivas intencionais, repetitivas e prolongadas que visam humilhar, constranger, intimidar ou manipular psicologicamente uma pessoa no ambiente de trabalho.

Essas ações podem comprometer a saúde mental e o bem-estar da pessoa, além de degradar o ambiente e a cultura organizacional.

### OIT

A Organização Internacional do Trabalho editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção trouxe, em seu art. 1º, o seguinte conceito de assédio moral:

*Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero”.*

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	
<b>VERTICAL DESCENDENTE</b>	praticado <b>pelo superior hierárquico</b> , que se vale de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desagradáveis ou humilhantes.
<b>VERTICAL ASCENDENTE</b>	praticado <b>por subordinado ou um grupo de subordinados</b> contra o superior hierárquico. Consiste em causar constrangimento ao chefe ou líder por interesses diversos.
<b>ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL</b>	praticado entre colaboradores que pertencem ao <b>mesmo nível hierárquico</b> . Pode ser resultado do clima de competição exagerado, comportamentos preconceituosos ou discriminatórios e bullying, entre outros.
<b>ASSÉDIO MORAL MISTO</b>	quando <b>existem os dois tipos</b> , ou seja, o colaborador é assediado por superior hierárquico e por colegas de trabalho.

## Exemplos de condutas de assédio moral

Humilhações públicas

Ameaças verbais ou físicas

Isolamento social dentro do ambiente de trabalho

Críticas injustificadas e constantes ao desempenho profissional

Atribuição de tarefas sem sentido ou impossíveis de serem cumpridas

Espalhar boatos ou fofocas para prejudicar a reputação da pessoa

### 3. Nem todo conflito é assédio moral

Diferenças ideológicas, culturais, valorativas, profissionais, geracionais, de experiências e outras podem gerar um **conflito que não se classifica como assédio moral**.

O mesmo pode ocorrer com embates que decorrem de reivindicações, disputas de poder ou interesses conflitantes.

Esses episódios podem ocorrer de forma saudável ou gerar situações esporádicas de violência corporativa que, no entanto, também não podem ser classificados como assédio moral.

#### Exemplos de condutas que não são assédio moral

Situações de conflito interpessoal que não envolvem abuso de poder ou intenção de prejudicar

Comunicações diretas e francas entre profissionais com opiniões divergentes

Confrontos ou embates ocasionais que não objetivam afastar da organização o profissional com visão divergente

Estresse causado por momentos de sobrecarga de trabalho



## Diferença entre assédio moral e atos de gestão

A prática de **atos de gestão sem finalidade discriminatória não caracteriza assédio moral**. Por exemplo: atribuição de tarefas aos subordinados, estabelecimento de metas e performance, transferência do empregado para outro local de trabalho, alteração da jornada de trabalho e destituição de funções comissionadas, entre outros.

A principal diferença entre atos de gestão e atos de assédio moral é que os primeiros estão vinculados ao interesse da empresa — e são razoáveis. Ou seja, os atos de gestão estão relacionados às decisões e orientações profissionais que fazem parte do papel do gestor. O assédio moral, por outro lado, é caracterizado por condutas abusivas e injustificadas, que têm o objetivo de prejudicar psicologicamente o indivíduo.

### Exemplos de atos de gestão que não são assédio moral

Ações pontuais ou esporádicas que não configuram um padrão de comportamento abusivo

Exigências de produtividade

Feedbacks construtivos e críticas profissionais legítimas

Exigência de respeito às normas vigentes

## 4. Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional ocorre quando a cultura organizacional de **uma empresa tolera ou incentiva práticas abusivas**, criando um ambiente propício para o assédio moral. Nesse caso, o propósito é a utilização de estratégias organizacionais de constrangimento, explícitas ou sutis, visando a competitividade e melhoria da produtividade ou para reforçar a cultura de comando através do uso abusivo do poder institucional.

<b>ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO</b>	<p>O assédio moral pode estar ligado, mas não se limita à discriminação. Ele pode ocorrer independentemente de características como gênero, raça, religião ou orientação sexual.</p> <p>No entanto, <b>frequentemente a pessoa assediada</b> integra algum grupo que já sofre discriminação social: mulheres, afrodescendentes, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+, dentre outros.</p>
<b>ASSÉDIO MORAL DE GÊNERO</b>	<p>É o assédio moral <b>com base no seu gênero</b>. Isso pode incluir comportamentos abusivos, humilhantes, constrangedores ou discriminatórios, que têm como alvo uma pessoa por causa do seu sexo ou identidade de gênero.</p>
<b>ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES</b>	<p>O assédio moral de gênero, ainda que também afete homens, tende a ser mais direcionado às mulheres. Além disso, pode estar relacionado com outras formas de discriminação contra as mulheres, como sexismo e a misoginia.</p>



## Exemplos de assédio moral contra mulheres:

Desqualificação de opiniões profissionais, ou comentários depreciativos, sobre as habilidades de uma mulher com base em estereótipos de gênero — como a ideia de que mulheres são menos competentes em certas áreas

Atribuição de tarefas menores, menos importantes ou subalternas a uma mulher com base em seu gênero

Críticas constantes à aparência física de uma mulher com base em normas de gênero irreais ou estereotipadas

Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem

Isolamento social ou exclusão de uma mulher de atividades profissionais com base em seu gênero

Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas

Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas recomendadas



## 5. Danos causados pelo assédio moral

Os danos provocados pelo assédio moral podem ser tanto físicos quanto psicológicos, incluindo estresse, ansiedade, depressão, insônia, alcoolismo, pressão alta, baixa autoestima e até mesmo pensamentos suicidas.

### Danos sofridos pela pessoa assediada



### Danos para a organização



## 6. Entendendo assédio sexual

### Assédio Sexual

#### O que é



“Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, **manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade**, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.”(1)

“O assédio sexual viola a dignidade da pessoa e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.”(1)

(1) Cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, editada pelo Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho.

O assédio sexual é, portanto, caracterizado por condutas de natureza sexual indesejadas, que criam um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo para a vítima.

Pode ser tanto **vertical** (quando uma pessoa utiliza sua posição hierárquica superior para constranger alguém, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual e outra em posição inferior) quanto **horizontal** (entre colegas de trabalho ou pessoas em níveis hierárquicos semelhantes).

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL	
<b>ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL</b>	Crime tipificado no art. 216-A, do Código Penal, é o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, <b>prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico</b> ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.
<b>ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL</b>	Ocorre <b>quando não há submissão hierárquica</b> entre a pessoa que é assediada e aquela que assedia, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.  <b>IMPORTANTE</b> O assédio sexual horizontal não está previsto no Código Penal Brasileiro, mas pode ser tipificado como crime de importunação sexual (Código Penal, art. 215-A): “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.

### ATENÇÃO:

O assédio sexual pode se consumir mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pela pessoa assediada.

## Exemplos de condutas que caracterizam assédio sexual:

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual

Solicitação de favores sexuais ou convites impertinentes

Conversas, gestos e palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual

Promessa de tratamento diferenciado, ou de promoção no emprego ou chantagem para permanência

Contato físico não desejado

Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver relação de hierarquia ou diferença de gênero.



## 7. Danos causados pelo assédio sexual

Os danos provocados pelo assédio sexual podem incluir trauma psicológico, estresse, ansiedade, depressão, dificuldades de concentração e problemas de relacionamento, além de impactos negativos na carreira profissional.

### Danos sofridos pela pessoa assediada



### DANOS PARA A ORGANIZAÇÃO

A organização também é prejudicada pela ocorrência de práticas de assédio sexual. Tais ações prejudicam a cultura da empresa e impactam negativamente na retenção de talentos, na produtividade, no clima organizacional, na felicidade dos colaboradores, na confiança interna e na reputação. Além disso, geram prejuízos financeiros decorrentes de processos judiciais.



## 8. Informações adicionais



### Quem pode ser denunciado por assédio:

Qualquer um que cometa atos de assédio! Ou seja, tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho de mesma hierarquia, estagiários (as), terceirizados (as), podem ser denunciados(as) por assédio moral ou sexual.



### Onde e quando pode ocorrer o assédio:

O assédio moral e sexual pode ocorrer em qualquer ambiente de trabalho, sejam físicos ou virtuais, durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela.



### Responsabilização da pessoa que assedia:

Quem pratica assédio sexual pode ser responsabilizado civil e criminalmente e enfrentar processos judiciais, advertências, suspensões e demissões.



### O que fazer se você for assediada(o) ou presenciar uma situação de assédio:

Quem sofre assédio ou presenciar uma situação desse tipo deve utilizar o Canal de Denúncias, ou procurar diretamente seu líder imediato ou buscar apoio junto à área de *Compliance* ou Recursos Humanos.



ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO,

**NÃO**



