



Cuidar de pessoas.
A nossa marca!



ASSÉDIO

MORAL

E SEXUAL

NO TRABALHO

As relações interpessoais no ambiente de trabalho são essenciais para um bom desempenho e clima organizacional. Infelizmente, ainda existem situações de assédio moral e sexual, que no ambiente de trabalho prejudicam a saúde e o bem-estar dos colaboradores, além de afetar negativamente a produtividade.

Esta cartilha foi desenvolvida a partir de desdobramentos do trabalho do RH com o intuito de conscientizar todos da AAPI, sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Nela, abordaremos os temas de assédio moral e sexual, destacando o papel de cada um na prevenção e combate a essas práticas nocivas.

O respeito mútuo e a igualdade são fundamentais para o bem-estar de todos os envolvidos em nossa entidade. Acreditamos que, ao promover a conscientização e adotar medidas preventivas, construiremos uma cultura mais justa, inclusiva e produtiva.

Desejamos uma leitura esclarecedora e proveitosa a todos.

Paulo Alves Martins
Presidente

SUMÁRIO

1. Introdução	7
1.1 O que é assédio moral no trabalho?	7
1.2 O que é assédio sexual no trabalho?	7
1.3 Importância de abordar o tema	8
2. Assédio moral	8
2.1 Definição de assédio moral	8
2.2 Exemplos de comportamentos considerados assédio moral	9
2.3 Impactos do assédio moral na vítima e na empresa	9
2.4 Como identificar o assédio moral?	10
2.5 Medidas preventivas e combate ao assédio moral	10
3. Assédio sexual	11
3.1 Definição de assédio sexual	11
3.2 Formas de assédio sexual no ambiente de trabalho	11
3.3 Consequências do assédio sexual para a vítima e a empresa	12
3.4 Como reconhecer o assédio sexual?	12
4. Políticas e procedimentos da empresa	13
4.1 Política de tolerância zero	13
4.2 Canais de denúncia	13

4.3 Processo de investigação	14
4.4 Ações disciplinares e consequências.....	14
5. Promoção de um ambiente de trabalho respeitoso	15
5.1 Cultura organizacional	16
5.2 Comunicação e sensibilização	16
5.3 Treinamentos e capacitação	16
5.4 Responsabilidade de liderança	16
5.5 Incentivo à empatia e respeito.....	17
6. Perguntas e respostas	18
7. Conclusão	20
8. Bibliografia	21

1. INTRODUÇÃO

1.1 - O que é assédio moral no trabalho?

O assédio moral no trabalho é caracterizado por comportamentos hostis, humilhantes, constrangedores, repetitivos e prolongados, que têm como objetivo prejudicar psicologicamente uma pessoa ou um grupo de colaboradores. Esse tipo de assédio pode ocorrer tanto de forma individual quanto coletiva, envolvendo **colegas de trabalho ou mesmo superiores hierárquicos**.

Esses comportamentos podem manifestar-se de várias formas, como insultos, críticas constantes, isolamento social, disseminação de rumores difamatórios, sobrecarga de trabalho injustificada e atribuição de tarefas desproporcionais. O assédio moral impacta diretamente no bem-estar emocional e psicológico das vítimas, resultando em estresse, ansiedade, depressão e até mesmo em problemas de saúde física.



1.2 - O que é assédio sexual no trabalho?

O assédio sexual no trabalho ocorre quando um colaborador é submetido a comportamentos de natureza sexual indesejados, que afetam sua dignidade e criam um ambiente intimidador, hostil e ofensivo. Esse tipo de assédio pode se manifestar por meio de insinuações, comentários de cunho sexual, avanços físicos não consentidos, piadas ofensivas, exibição de material pornográfico, mensagens WhatsApp, entre outros.

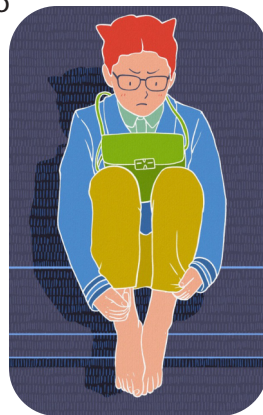
O assédio sexual é uma violação grave dos direitos humanos e pode causar danos emocionais e profissionais significativos às vítimas. Além disso, prejudica a produtividade e a harmonia no ambiente de trabalho, podendo levar à diminuição da motivação dos colaboradores e a um alto índice de rotatividade.



1.3 - Importância de abordar o tema

A abordagem dos temas de assédio moral e sexual no trabalho é de extrema importância para promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e produtivo. Ao conscientizar os colaboradores sobre esses problemas e fornecer diretrizes claras para a prevenção e combate, a AAP assume um compromisso com a segurança e o bem-estar de sua equipe.

Além disso, uma cultura organizacional que repudia o assédio e valoriza a igualdade e o respeito atrai e retém talentos. Ao tratar essas questões com seriedade, a organização também demonstra seu comprometimento com a ética, a justiça e o cumprimento das leis trabalhistas e regulamentações vigentes.



2. ASSÉDIO MORAL

2.1 - Definição de assédio moral

O assédio moral no trabalho é caracterizado por uma série de comportamentos abusivos que ocorrem de forma sistemática e intencional, com o objetivo de desestabilizar emocionalmente a vítima. Essas ações podem incluir:

- Ofensas verbais e humilhações públicas;
- Isolamento social, excluindo a vítima de atividades e grupos;
- Críticas constantes e injustificadas ao desempenho profissional;
- Atribuição de tarefas incompatíveis com as habilidades do colaborador;
- Espalhar boatos e rumores difamatórios;
- Sobrecarga de trabalho excessiva;
- Ignorar ou minimizar conquistas e resultados positivos do colaborador;
- Alteração do tom de voz e atos agressivos;
- Questionar e desmerecer o conhecimento técnico dos colaboradores;
- Insinuar desvio de caráter.



2.2 - Exemplos de comportamentos considerados assédio moral

Alguns exemplos de comportamentos que podem configurar assédio moral no ambiente de trabalho incluem:

- Um gestor que humilha e xinga um colaborador diante de seus colegas;
- Um colaborador que é constantemente excluído de reuniões e atividades importantes sem justificativa;
- Um funcionário que é alvo de fofocas e difamações que prejudicam sua reputação;
- Um colaborador que é sobrecarregado de tarefas sem o devido suporte e reconhecimento;
- Um gestor que grita com o colaborador;
- Um gestor que bate na mesa, bate porta ou desliga telefone ruidosamente (na cara) do colaborador;
- Um gestor que insinua atos de corrupção sem justificativa ou provas.



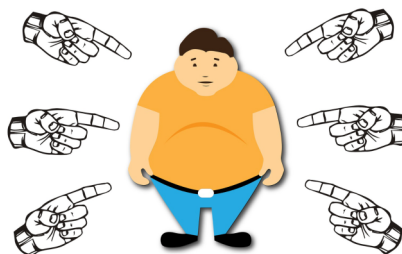
2.3 Impactos do assédio moral na vítima e na empresa

O assédio moral pode causar danos profundos à saúde física e mental da vítima. Os impactos incluem:

- Estresse e ansiedade intensificados;
- Queda na autoestima e autoconfiança;
- Depressão e problemas de saúde mental;
- Redução do desempenho no trabalho;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade;
- Destruturção do ambiente de trabalho e equipes.

Além dos danos à vítima, a empresa também sofre consequências negativas com o assédio moral, como:

- Queda na produtividade e eficiência;
- Prejuízos à imagem e à sua cultura organizacional;
- Aumento dos conflitos interpessoais;
- Ações legais e processos judiciais;
- Dificuldades para atrair e reter talentos.



2.4 Como identificar o assédio moral?

É importante que todos estejam atentos para identificar e denunciar casos de assédio moral. Fique atento a:

- Mudanças abruptas e negativas no comportamento de um colega ou subordinado;
- Isolamento ou exclusão de um colaborador sem motivo aparente;
- Comentários e piadas de teor ofensivo e humilhante;
- Sobrecarga injustificada de trabalho em um colaborador;
- Presenciar situações de humilhação ou agressão verbal.



2.5 Medidas preventivas e combate ao assédio moral

A prevenção e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho requerem o comprometimento de todos. Algumas medidas que podem ser adotadas são:

- Estabelecer políticas de combate ao assédio moral;
- Promover uma cultura de respeito e empatia;
- Fomentar a comunicação positiva, para que os colaboradores se sintam encorajados a relatar situações de assédio;
- Implementar canais de denúncia, garantindo a segurança dos denunciantes;
- Oferecer treinamentos regulares para os colaboradores e gestores sobre assédio moral, seus impactos e como prevenir;
- Criar mecanismos de monitoramento e avaliação do clima organizacional;
- Investigar prontamente todas as denúncias de assédio, garantindo a imparcialidade e a proteção das vítimas;
- Tomar ações disciplinares adequadas contra os agressores, conforme as políticas internas e a legislação vigente;
- Proporcionar suporte e acompanhamento às vítimas de assédio, garantindo que seus direitos e bem-estar sejam preservados.

3. Assédio Sexual

3.1 Definição de assédio sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa é sujeita a condutas de natureza sexual indesejada, que criam um ambiente hostil e ofensivo. Essas condutas podem ser tanto verbais quanto não verbais, podendo incluir piadas, comentários, insinuações, propostas, toques inapropriados, envio de mensagens de teor sexual, entre outros.

É importante ressaltar que o assédio sexual não se refere apenas a situações em que há uma relação de subordinação hierárquica entre as partes envolvidas. Qualquer comportamento indesejado de cunho sexual que afete a dignidade e o bem-estar da vítima pode configurar assédio sexual.



3.2 Formas de assédio sexual no ambiente de trabalho

- Propostas ou exigências de favores sexuais em troca de benefícios no ambiente de trabalho, como promoções ou aumento de salário;
- Comentários ou piadas de teor sexual que deixam a vítima desconfortável;
- Enviar mensagens, imagens ou vídeos de conteúdo sexual não solicitados;
- Toques, abraços ou gestos de caráter sexual sem o consentimento da vítima;
- Exibir material pornográfico no ambiente de trabalho.



3.3 Consequências do assédio sexual para a vítima e a empresa

- Traumas emocionais e psicológicos, como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático;
- Queda no desempenho profissional e produtividade;
- Problemas de saúde física e mental;
- Dificuldades nos relacionamentos pessoais;
- Desmotivação e insatisfação no trabalho.

Para a empresa, as consequências do assédio sexual também são significativas, tais como:

- Queda na reputação e imagem da organização;
- Aumento do absenteísmo e rotatividade de colaboradores;
- Ações legais e processos judiciais, implicando em custos financeiros e danos à imagem;
- Perda de confiança;
- Prejuízos à cultura organizacional e ao clima de trabalho.



3.4 Como reconhecer o assédio sexual?

O assédio sexual pode ser identificado por meio de alguns indicadores, tais como:

- Comentários ou piadas de teor sexual que ocorrem de forma persistente e desrespeitosa;
- Propostas ou exigências de favores sexuais em troca de oportunidades profissionais;
- Exposição a conteúdo sexual não solicitado, seja em forma de mensagens, imagens ou vídeos;
- Toques ou gestos de caráter sexual que não são consentidos pela vítima;
- Qualquer outra conduta que cause desconforto e constrangimento de natureza sexual;
- Comentário desrespeitoso sobre roupas dos colaboradores e corpo.

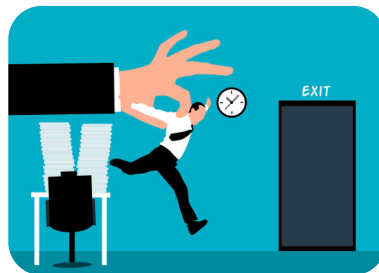


4. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DA AAPÍ

4.1 Política de tolerância zero

A AAPÍ adota uma política de tolerância zero em relação ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Todos os colaboradores devem entender que essas práticas são inaceitáveis e que qualquer comportamento inadequado será tratado com seriedade.

A política de tolerância zero se aplica a todos os níveis hierárquicos, incluindo gestores, colaboradores e terceirizados. Não será admitida a omissão de informações relacionadas a casos de assédio, sendo que denúncias falsas também serão tratadas com seriedade.



4.2 Canal de denúncia

Para garantir um ambiente seguro para todos, a AAPÍ recomenda que a denúncia seja formalizada junto ao setor de Recursos Humanos, pelo e-mail rh03@aapi.com.br. Esse canal de denúncia é de acesso restrito, garantindo total confidencialidade ao denunciante. A AAPÍ assegura que nenhum colaborador sofrerá represálias por fazer uma denúncia de boa-fé. A AAPÍ com esta medida reforça seu compromisso com uma governança transparente, ética e responsável.



4.3 Processo de investigação

Todas as denúncias recebidas serão investigadas de forma imparcial e diligente.

A investigação será conduzida com discrição, preservando a privacidade dos envolvidos.



4.4 Ações disciplinares e consequências

Caso uma denúncia seja confirmada após a investigação, medidas disciplinares serão aplicadas de acordo com a gravidade do caso.

A AAPI não tolerará nenhum tipo de represália contra colaboradores que fizerem denúncias de boa-fé. Aqueles que agirem de má-fé, fazendo denúncias falsas, também estarão sujeitos a medidas disciplinares adequadas.

A AAPI se compromete a cooperar com as autoridades competentes, caso seja necessário, e a tomar todas as medidas possíveis para evitar a repetição de tais comportamentos.



5. PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO

A AAPI está comprometida em promover um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e inclusivo para todos os colaboradores. Algumas das iniciativas adotadas para alcançar esse objetivo são:

- Estabelecer e disseminar uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo, a ética e a igualdade entre todos os colaboradores;
- Incentivar a comunicação positiva, aberta e honesta, para que os colaboradores se sintam à vontade para expressar suas preocupações e denunciar comportamentos inadequados;
- Promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, valorizando as diferenças individuais e respeitando as particularidades de cada colaborador;
- Realizar treinamentos e capacitações regulares sobre temas como diversidade, igualdade de gênero, respeito no trabalho e prevenção do assédio;
- Garantir que as políticas e procedimentos sejam aplicados de forma justa e imparcial, sem qualquer forma de discriminação;
- Reconhecer e valorizar o bom desempenho e as contribuições de todos os colaboradores, criando um ambiente de reconhecimento e valorização.



5.1 Cultura organizacional

Uma cultura organizacional baseada em respeito, ética e igualdade é fundamental para prevenir o assédio no ambiente de trabalho. A AAPI se empenhará em disseminar e promover esses valores em todos os níveis hierárquicos, por meio de campanhas, treinamentos e exemplos a serem seguidos.

5.2 Comunicação e sensibilização

A comunicação efetiva é crucial para sensibilizar os colaboradores sobre a importância de prevenir o assédio moral e sexual. A empresa promoverá diálogos abertos sobre o tema, oferecendo espaço para esclarecer dúvidas e compartilhar experiências.

5.3 Treinamentos e capacitação

Treinamentos periódicos para capacitar os colaboradores a identificar, prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho. Essas capacitações são conduzidas por profissionais especializados e contarão com recursos didáticos adequados.

5.4 Responsabilidade de liderança

Líderes e gestores têm um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho respeitoso. A AAPI os incentiva a serem exemplos de comportamento ético e a agirem prontamente diante de qualquer indício de assédio, garantindo que todos os colaboradores sejam tratados com justiça e dignidade.

5.5 Incentivo à empatia e respeito

A AAPI incentiva a prática da empatia e do respeito mútuo entre os colaboradores. Todos devem ser tratados com dignidade, independentemente de cargo, gênero, etnia, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

6. PERGUNTAS E RESPOSTAS:

A PESSOA QUE ASSEDIA MORALMENTE OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Embora não exista legislação específica em nível federal, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc.).

QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL?

O assédio moral é uma conduta abusiva que gera prejuízos à integridade física e psicológica do trabalhador, enquanto o assédio sexual é qualquer comportamento indesejado de natureza sexual ou de conotação sexual, que afete a dignidade da pessoa e crie um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

Em caso de assédio moral ou sexual, é importante buscar ajuda imediatamente. A vítima pode procurar um superior hierárquico, o departamento de Recursos Humanos ou mesmo um advogado especializado. O importante é não ficar calado e denunciar a situação.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO?

A prevenção do assédio moral e sexual no trabalho passa pela conscientização dos trabalhadores e pela adoção de políticas e práticas que visem garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. A AAPI deve estabelecer uma política de tolerância zero em relação a essas práticas e, caso ocorram, deve tomar medidas adequadas para prevenir e punir esse tipo de comportamento.

7. CONCLUSÃO

A erradicação do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho é um compromisso que deve ser assumido por todos. Somente com a cooperação e o comprometimento de cada colaborador, é possível construir um ambiente saudável, respeitoso e produtivo.

8. BIBLIOGRAFIA

- Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, 2009. CARTILHA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL MTE 2013
- ÁVILLA, Rosemari Pedriotti de; AUGUSTIN, Sérgio. Assédio sexual nas relações de trabalho: agressão a direitos fundamentais.
- BRASIL, 2008, Ministério da Saúde – Cartilha de Assédio Moral: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br
- BRASIL, 2008, Ministério da Saúde – Cartilha de Assédio Sexual: Assédio Violência e Sofrimento no ambiente de trabalho, disponível em www.portalms.saude.gov.br
- BRASIL, 2011, Tribunal Superior do Trabalho – Cartilha de Assédio Moral, disponível em www.tst.jus.br
- DECRETO-LEI 2848 de 07/12/1940, Código Penal – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.
- DECRETO-LEI 5452 de 01/05/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 115.
- GALLINDO, Lidia Pereira. Assédio moral nas instituições de ensino. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2070, 2 mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12396>. Acesso em: 28/07/2023.
- LEI 8.429/1992, Ato de Improbidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm, acesso 28/07/2023.
- LEI 10.224/2001, Código Penal – Coleção de bolso, AASP (Associação dos Advogados de São Paulo), 10ª edição, 2018, pag. 56.
- LEI 10.261/1969, Infração disciplinar - art. 241, art. 256, art. 257 e art. 259. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-10261-28.10.1968.html>, acesso 28/07/2023.

- LEI 13.718/2018, Crime de importunação sexual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13718.htm, acesso, 28/07/2023
- CALVO, Adriana C. O assédio sexual e o assédio moral no ambiente de trabalho.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público. Projeto de Lei nº 2.369/2003. (Projeto do deputado Mauro Passos).
- GOMES, Luiz Flávio. Doutrina nacional: lei do assédio sexual (10.224/01). Primeiras notas interpretativas.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011. 223 p.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.
- BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de setembro de 1940 - Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 maio 2001.



**Cuidar de pessoas.
A nossa marca!**