



**CARTILHA  
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO**

---

**PREVENÇÃO E COMBATE NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**



## APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral, sexual e discriminação. Esta cartilha foi elaborada em linguagem simples e direta para contribuir na compreensão sobre o tema. Com exemplos, traz diferenças de assédio, apresenta medidas para prevenção e combate, com o objetivo de manter o ambiente de trabalho saudável e fundado no respeito às pessoas.

A prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação são responsabilidade de todos nós.

Também reforçamos o **Código de Conduta do Pastifício Selmi**, que estabelece diretrizes e princípios éticos e normas que devem orientar a atuação de todos.



## O QUE É ASSÉDIO

No ambiente de trabalho, os termos “violência e assédio” referem-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem ou busquem causar dano físico, psicológico ou sexual. Pode acontecer por palavras, gestos, ações ou até omissões.

**Assediar é ofender, humilhar, ameaçar ou intimidar alguém, seja física ou verbalmente, entre outras condutas.**



## TAMBÉM É ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO FAZER PIADAS OU COMENTÁRIOS INDESEJÁVEIS SOBRE:

- Raça, nacionalidade, origem étnica;
- Cor;
- Religião;
- Idade;
- Sexo, gênero, orientação sexual e expressão de gênero;
- Estado civil;
- Deficiência;
- Situação econômica;
- Escolha política;
- Qualquer condição que possa constranger ou excluir alguém.

Essas condutas podem acontecer entre colegas, entre superiores e subordinados e até mesmo envolver pessoas de fora da instituição. No trabalho, essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio.

## COMPREENENDO A DISCRIMINAÇÃO



Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, origem social, idade, orientação sexual, identidade, expressão de gênero etc.



## ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes, constrangedoras, de desprezo ou que a façam se sentir inferiorizada, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que causa danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

### ENTENDA MELHOR:

**Não é assédio cobrar prazos, metas, tarefas ou realizar avaliações de desempenho. Mas o método adotado para essas atividades deve se basear em critérios técnicos e gerenciais adequados, prezando pelo respeito e pela razoabilidade.**

É importante, portanto, que cada pessoa tenha consciência da responsabilidade por suas próprias ações. Não é aceitável normalizar ideias como: "maltrato porque fui maltratado". A pressão do trabalho ou um ambiente ruim não são desculpas válidas, e todos que integram a organização, independentemente do cargo que ocupam, devem buscar eliminar possíveis ciclos de abuso e não replicá-los.

# CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

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

## ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

## ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

**QUANTO AO TIPO, O ASSÉDIO MORAL MANIFESTA-SE DE TRÊS MODOS DISTINTOS:**

## ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, gestores e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** Assédio caracterizado pela pressão dos gestores em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição hierárquica para colocar o colaborador em situações desconfortáveis e vexatórias.
- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o gestor. 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 exacerbado 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.

## O QUE É BULLYING?

Comportamento físico ameaçador e agressivo ou abuso verbal persistente direcionado a outras pessoas, especialmente aquelas que são mais jovens, menores, mais fracas ou que se encontram em alguma situação de desvantagem relativa.

## O QUE É CYBERBULLYING?

O **cyberbullying** é um comportamento verbalmente ameaçador ou de assédio realizado por meio de tecnologias eletrônicas, como celulares, e-mails e mensagens de texto.

Adaptado do Dicionário de Psicologia da Associação Americana de Psicologia.



## ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral, vertical e 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.

## EXEMPLOS DE SITUAÇÕES/ATITUDES QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL:

- ✖ Espalhar rumores sobre a pessoa;
- ✖ Acusá-la de erros que não cometeu;
- ✖ Colocar em dúvida sua capacidade profissional, como no caso de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito;
- ✖ Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos e expressões pejorativas;
- ✖ Fazer insinuações para criar mal-entendidos;
- ✖ Prescrever tarefas inferiores às competências da pessoa;
- ✖ Impor punições vexatórias (“dancinhas”, “prendas”, “castigos”);
- ✖ Fazer piadas e comentários sobre características individuais, ainda que não se referindo diretamente a elas. É o caso, por exemplo, de “humor” em relação à raça/cor, etnia, orientação sexual ou deficiência da pessoa – o que tem se chamado “racismo recreativo” ou “homofobia recreativa” – entre outras formas de constrangimento;
- ✖ Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- ✖ Passar tarefas humilhantes;
- ✖ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ✖ Não levar em consideração as recomendações do médico do trabalho sobre cuidados com a saúde;

- ✖ Criticar a vida particular da vítima;
- ✖ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- ✖ Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ✖ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- ✖ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- ✖ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- ✖ 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;
- ✖ Agir de forma a colocar os outros colegas contra a pessoa.



## ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram 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:

No ambiente de trabalho, é comum surgirem conflitos, divergências e insatisfações. No entanto, essas situações, por si só, não caracterizam assédio.

Divergências de opinião, estilos de comunicação ou formas de atuação fazem parte da convivência profissional e não configuram conduta abusiva, desde que ocorram com respeito e dentro dos limites éticos.

Conflitos também não são, necessariamente, algo negativo. Eles podem refletir diferentes visões, experiências ou interesses e, quando bem conduzidos, contribuem para o crescimento das pessoas e da equipe.

É essencial ter clareza: nem toda situação desconfortável, cobrança ou discordância configura assédio.

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. 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 descuido não configuram assédio moral.
- **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.

- **Feedback:** Feedbacks, análises, críticas, comentários e opiniões que podem ajudar no desenvolvimento do colaborador não são considerados assédio se forem feitos de forma respeitosa e compreensiva por ambas as partes, e podem ajudar a aprimorar um trabalho realizado de forma menos eficiente ou pouco produtiva.



## EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral traz diversos prejuízos à vítima, causando-lhe desmotivação, danos à saúde psíquica, à confiança e à sua autoestima, e gerando, como consequência, reflexos no seu desempenho profissional e também inúmeros problemas para a evolução de sua carreira.

Além disso, o assédio moral cria um clima organizacional desfavorável ao bom exercício profissional, pois prejudica todo o ambiente laboral e todos os colaboradores envolvidos, resultando no aumento da rotatividade e do absenteísmo, prejudicando a imagem institucional da empresa.

# ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Assim como no assédio moral, as condutas caracterizadoras do assédio sexual não são exaustivas. Eis algumas atitudes que o configuram:

- ✗ Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- ✗ Comunicações que podem ter uma interpretação maliciosa ou inadequada além do significado aparente (duplo sentido);
- ✗ Gestos e palavras rudes, que agridem, que são humilhantes ou embaraçosas;
- ✗ Conversas indesejáveis sobre sexo;
- ✗ Narração de piadas, uso de expressões de conteúdo sexual ou exibição de material pornográfico;
- ✗ Contato físico indesejado, como tapinhas, beliscões, cócegas, carícias, abraços, beijos ou qualquer outro tipo de toque indevido;
- ✗ Envio de conteúdos inapropriados por meios eletrônicos e redes sociais;
- ✗ Convites impertinentes;
- ✗ Comentários sobre o corpo ou atributos físicos da pessoa;
- ✗ Comentários ofensivos ou piadas sobre a identidade de gênero ou orientação sexual da pessoa;
- ✗ Perguntas indiscretas sobre a vida pessoal;
- ✗ Pedidos de favores sexuais, relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual;
- ✗ Agressão sexual, estupro, exposição indecente, perseguição ou comunicação obscena.

## O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER:

- **Por chantagem:** ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.
- **Por intimidação:** ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com a intenção de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra a vítima, prejudicando sua atuação funcional e destruindo o ambiente laboral.



## EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM PRATICAS CONDUTAS ABUSIVAS

Comportamentos como assédio, discriminação e outras formas de violência cometidos no ambiente de trabalho podem ser considerados falta grave e até mesmo levar à dispensa por justa causa.

Além das consequências disciplinares, a pessoa que comete essas práticas também pode responder na esfera civil, sendo obrigada a indenizar a vítima por danos morais e materiais.

Na esfera criminal, dependendo do caso, a conduta pode configurar, entre outros: assédio sexual (art. 216-A do Código Penal) ou outros tipos penais distintos, como estupro (art. 213), constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), violência psicológica contra a mulher (art. 147-B), perseguição (147-A), racismo ou injúria racial (Lei nº 7.716/1989).

No caso da discriminação, com relação à Pessoa com Deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015).

Importante lembrar que o conceito trabalhista de assédio sexual é mais amplo do que o tipo penal. No campo trabalhista, configura assédio sexual a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, que acaba por perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente de se a pessoa agressora tinha a intenção de gerar essas consequências.

Já no Código Penal, a conduta de assédio é caracterizada quando a pessoa agressora se utiliza de sua condição de superior na hierarquia, do cargo ou função para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

## O QUE FAZER QUANDO VOCÊ FOR A VÍTIMA DE CASOS DE VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- ✓ Busque os canais de acolhimento da organização: área de Recursos Humanos e/ou a ferramenta de denúncia Canal Direto;
- ✓ Relatar o fato perante a CIPA;
- ✓ Nos casos de assédio sexual, se for possível, comunique imediatamente ao seu superior imediato sobre a atitude inapropriada e a sua reação. Caso não seja possível, procure a área de Recursos Humanos ou o canal de denúncia da empresa;
- ✓ Sempre evite ficar a sós com a pessoa assediadora;
- ✓ Se possível, compartilhe o ocorrido com alguém em quem você confie, pedindo-lhe para que tenha atenção às interações da pessoa assediadora com você;
- ✓ Não se isole! Tente continuar se relacionando de forma saudável e positiva com as pessoas que não estão diretamente envolvidas com as situações de assédio ou discriminação. Não se isolar pode garantir que outras pessoas possam testemunhar sobre o seu dia a dia, o seu comportamento e as suas interações;
- ✓ Anote tudo sobre as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- ✓ Se você não for a vítima, mas viu algo errado acontecer, pode ser útil perguntar à vítima se quer ajuda. Faça isso de maneira discreta e respeitosa. Aconselhe a vítima a informar o fato nos canais de denúncia;
- ✓ Se você presenciou alguma situação de discriminação, como piadas ofensivas, é importante se posicionar. Expresse a sua discordância de forma educada, dizendo que achou o ato ou a fala inapropriada.





## COMO A SELMI PREVINE O ASSÉDIO NO TRABALHO

- ✓ Encoraja e permite denúncias, de boa-fé ou com base numa crença razoável;
- ✓ Divulga os procedimentos amplamente, tanto aos colaboradores como a terceiros, para que saibam seus direitos e proteções através do código de conduta;
- ✓ Mantém canais de denúncias eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio;
- ✓ Promove relacionamentos saudáveis para evitar o isolamento da vítima;
- ✓ Incentiva o posicionamento contra discriminações;

- ✓ Trata as denúncias confidencialmente, de modo a proteger a identidade do denunciante e de outras pessoas envolvidas, exceto na medida necessária ao progresso de uma investigação;
- ✓ Aborda o tema em treinamentos, palestras e cursos em geral;
- ✓ Inclui o tema na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (SIPAT);
- ✓ Capacita os integrantes do Serviço Médico e Segurança do Trabalho, de Recursos Humanos e a liderança da organização;
- ✓ Estabelece regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, prevendo inclusive as sanções.



## **REFERÊNCIAS:**

Código de Conduta – Pastifício Selmi, 2021.

Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, instituída no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 52, e pela Resolução CSJT Nº 360, ambos de 29 de agosto de 2023.

Os instrumentos estão alinhados ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à proibição de todas as formas de discriminação e ao direito à saúde e à segurança no trabalho.



