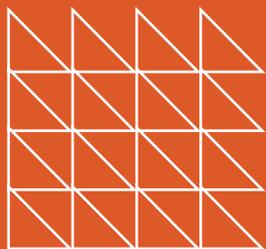


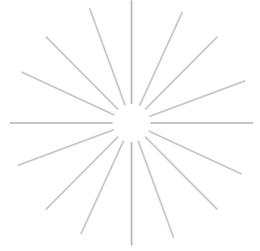
# CARTILHA

---

PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO  
AOS **ASSÉDIOS**  
NO AMBIENTE  
DE TRABALHO







## EQUIPE DE TRABALHO

### **Consultoria Técnica**

Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

### **Coordenador / Pesquisador**

Prof. Denilson Marques (Doutor)

### **Pesquisadora**

Liane Biagini (Doutora)

### **Pesquisadora**

Carla Ribeiro (Mestranda)

### **Consultora, Palestrante e Escritora**

Karla Julia Marcelino

## COMITÊ DE ÉTICA

### **Titular/Presidente**

Josilda Ribeiro dos Santos Silva

### **Titular**

Ana Paula Lima da Silva

### **Titular**

Sandra Lúcia de Almeida

### **Suplente**

Víctor Luciano Bastos Carvalho de Araújo

### **Suplente**

Luciene da Silva Pereira

### **Suplente**

Kirley Gleise Silva Barbosa de Lima

### **Secretária-Executiva do Comitê de Ética**

Renata Rodrigues de Lima

## ORGANIZAÇÃO E EDIÇÃO DO TEXTO

Karla Júlia Marcelino

## DIAGRAMAÇÃO

Assessoria de Comunicação e Marketing (ACM)

## FOTOS

Freepik



# SUMÁRIO

**06**

Apresentação

**10**

Conceitos

**14**

O que é  
assédio?

**18**

Características  
do Assédio  
Moral

**19**

Quanto à  
abrangência

**19**

Quanto ao tipo

**20**

Como acontece  
o Assédio Moral

**21**

Situações de  
Assédio Moral  
no Ambiente  
de Trabalho

# 23

O que não é  
Assédio Moral  
no Ambiente  
de Trabalho

# 26

Assédio Sexual

# 30

Consequências  
dos Assédios

# 34

Como prevenir?

# 35

Algumas  
estratégias  
para mitigação  
do Assédio

# 36

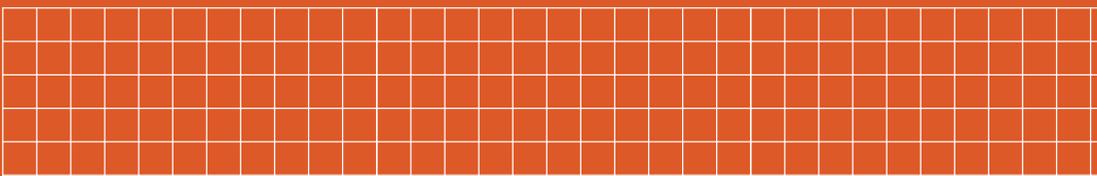
Como proceder  
diante do Assédio?

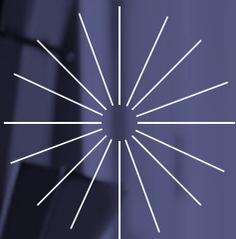
# 38

Como denunciar?

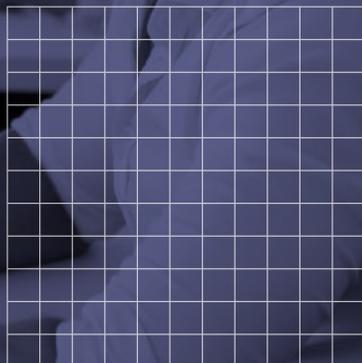
# 41

Referências  
Bibliográficas





1



# APRESENTAÇÃO



Assédio nas organizações é um problema complexo e multifacetado que permeia diversos ambientes de trabalho. Ele se manifesta de diversas formas, causando danos significativos tanto para as vítimas quanto para as organizações.

A Fachesf sempre atenta a esse tema, já expressa seu compromisso de combate ao assédio moral e sexual no seu Código de Ética e Conduta, que deve ser seguido por todos que atuam em nome da Fachesf, inclusive seus: Dirigentes; Conselheiros; Membros dos Comitês; Empregados; Jovens Aprendizizes; Estagiários e Prestadores de Serviço.

Em 24 de abril de 2024, a Fachesf aderiu à campanha da Associação Brasileira de Ouvidores/Ombudsman - ABO NACIONAL - “Carta compromisso para a Prevenção e Combate aos Assédios” e utilização do selo “Assédio Aqui Não #Movimento contra os assédios”.

Na sequência, finalizou a “CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, que não é apenas uma orientação sobre como agir, mas representa um compromisso contínuo da Fachesf com a empatia e a igualdade entre todas as pessoas.

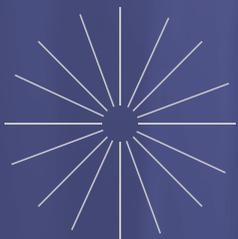
Grande parte do nosso trabalho é feito por meio do contato com os outros, quer como indivíduos, quer como grupo. A eficiência em lidar com outras pessoas é muitas vezes prejudicada pela falta de habilidades, de compreensão e de trato interpessoal. As pessoas que têm mais habilidades em

compreender os outros e têm traquejo interpessoal são mais eficazes no relacionamento humano. A experiência tem comprovado que as pessoas podem aprender a aperfeiçoar sua habilidade em compreender os outros e a si próprias, adquirindo traquejo nas relações interpessoais.



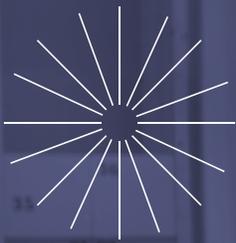
*A humanização no trabalho refere-se à criação de um ambiente mais acolhedor, que valoriza e respeita os funcionários, levando em consideração suas necessidades físicas, emocionais, sociais e profissionais. Envolve a promoção da saúde mental e da qualidade de vida dos funcionários, bem como o estabelecimento de relações interpessoais positivas e uma cultura que prioriza o cuidado, a empatia, o respeito mútuo, a colaboração, a diversidade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional” (Marcelino, 2024).*

*“Combater o assédio nas Organizações exige um esforço consciente e contínuo para criar uma cultura de respeito, igualdade e responsabilidade. Implementar políticas claras, oferecer treinamentos regulares e promover uma liderança eficaz são passos cruciais para mitigar esses fatores e proteger todos os membros da Organização” (Marcelino, 2024).*



Contamos com a sua colaboração e engajamento para tornar a “CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AOS ASSÉDIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, mais uma ferramenta viva e relevante, contribuindo para relações saudáveis, no ambiente de trabalho e na vida pessoal, reforçando a imagem da Fachesf como de uma instituição sólida, confiável e dedicada à qualidade de vida dos seus Participantes.

Se tiver dúvidas ou precisar de mais esclarecimentos, não hesite em contatar o Comitê de Ética da Fachesf por meio dos canais de comunicação disponíveis.



# 2



# CONCEITOS

## × DENÚNCIA

“É ato que indica a prática de irregularidade ou de ilícito cuja solução dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes” (Decreto n 9.492/2018).

Uma denúncia é um ato de informar ou relatar conhecimento ou uma suspeita de irregularidades, comportamento inadequado, crime ou violação de regras ou regulamentos a uma autoridade competente ou a uma entidade responsável por investigar, tomar medidas ou resolver o problema relatado. As denúncias podem ser feitas de forma anônima ou identificada, de acordo com as políticas e procedimentos da Organização ou do contexto em que ocorrem.

## × ASSÉDIO MORAL

“Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que, por sua repetição ou sistematização, atente contra a dignidade ou a integridade psíquica/física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, Marie-France: 2002, p.65).

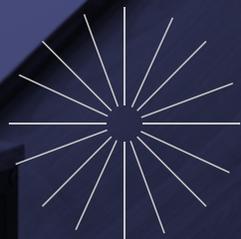
## × ASSÉDIO SEXUAL

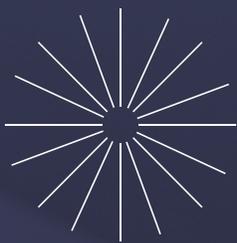
A Lei nº 10.224 em seu art. 216-A define: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Com pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Para fins penais, o assédio deve ocorrer entre um superior hierárquico e o subordinado, para configuração de crime. Para fins trabalhistas, o assédio sexual pode ser caracterizado entre pessoas do mesmo nível hierárquico.

## × DISCRIMINAÇÃO

“Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada da raça, etnia, cor, gênero, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública: abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável” (AJUFE, Guia Prático, 2021).





# 3



**O QUE É ASSÉDIO?**

## × ASSÉDIO MORAL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) descreve o assédio moral como o comportamento de alguém, para rebaixar uma ou mais pessoas, através de meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes. São críticas repetitivas e desqualificações, isolando-o do contato com o grupo e difundindo falsas informações sobre ele.

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção em seu art. 1º: define:



*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”.*



*O assédio é um comportamento complexo e multifacetado e as razões pelas quais alguém assedia outra pessoa podem variar amplamente de um caso para outro. É importante destacar que o assédio moral pode variar em intensidade e formas. Ser assediador não é necessariamente um transtorno de personalidade por si só. O comportamento de assédio pode ser resultado de uma série de fatores, incluindo influências sociais, ambientais, culturais e psicológicas. Embora algumas pessoas que cometem assédio possam ter transtornos de personalidade, como o transtorno de personalidade antissocial, nem todos os assediadores têm um diagnóstico psiquiátrico. Muitos casos de assédio estão relacionados a questões de poder, controle, falta de empatia e comportamentos inadequados aprendidos ao longo da vida. É importante abordar o assédio como um problema de comportamento que requer intervenção e mudança de atitude, independentemente de haver ou não um diagnóstico de transtorno de personalidade” (Marcelino, 2024).*

O assédio no ambiente de trabalho não é um problema exclusivo de determinados países, mas um fenômeno generalizado. A terminologia utilizada para descrever o assédio varia significativamente entre culturas, idiomas e contextos legais. Embora a essência do assédio — comportamentos indesejados que visam causar desconforto ou humilhação — seja universal, as nuances e especificidades de cada tipo de assédio podem ser expressas de maneiras distintas:

- **Harcèlement moral:** Em francês, esse termo é o mais utilizado e foi fundamental para a tipificação do assédio moral no Código Penal francês.
- **Bullying:** Com origem na Inglaterra, esse termo é mais associado ao assédio entre crianças e adolescentes, mas também é aplicado a ambientes de trabalho.
- **Mobbing:** Termo originário da Suécia, amplamente utilizado em países europeus, como Alemanha e Suíça.
- **Acoso moral:** Em espanhol, essa denominação é bastante comum e, assim como o termo francês, também possui respaldo legal em diversos países hispânicos.
- **Psychoterror:** Utilizado em alguns países, como a Espanha, esse termo enfatiza o caráter psicológico das agressões.
- **Ijime:** No Japão, esse termo se refere a um tipo de bullying social que envolve isolamento e exclusão.
- **Stalking – Lei 14.132/2021** - “O stalking pode ser definido como a perseguição de uma pessoa por outra, seja fisicamente ou através da internet. Esse comportamento é crime no Brasil e em diversos outros países.”

## \* CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL



A intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal.

---



O prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não o caracteriza, mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo.

---



A intenção de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho.

---



A conversão, em patologia, em enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico, dos danos psíquicos.

---



A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares.

---



Humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do servidor de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental.

## × QUANTO À ABRANGÊNCIA

### **Assédio moral interpessoal**

Assédio praticado de forma direta, de indivíduo para indivíduo, com o objetivo de afetar o trabalhador.

### **Assédio moral organizacional**

Praticado pela própria empresa, que incentiva ou tolera o assédio.

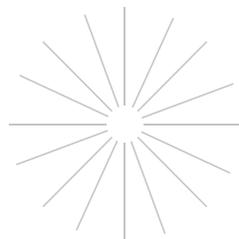
## × QUANTO AO TIPO

### **Assédio moral horizontal**

Praticado entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

### **Assédio moral vertical**

- **Ascendente:** praticado por trabalhador em relação ao gestor.
- **Descendente:** praticado pelo gestor em relação ao subordinado.
- **Misto:** consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



## × COMO ACONTECE O ASSÉDIO MORAL

1

O assediador busca intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e afetar emocional e intelectualmente a vítima. Ele tenta, com isso, eliminá-la da organização ou satisfazer sua necessidade insaciável de agredir, de controlar e de destruir.

---

2

O assediador procura desgastar o equilíbrio emocional da vítima por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.

---

3

O assediador também aproveita a situação particular da organização (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drásticas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas. Estas são algumas das práticas que merecem ser identificadas e coibidas no ambiente organizacional.

## \* SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



Dar instruções confusas e imprecisas.

.....



O bloqueio ao trabalho e a atribuição de erros imaginários.

.....



Ignorar a presença de funcionário na frente de outros.

.....



Solicitar trabalhos urgentes sem necessidade.

.....



Solicitar ao trabalhador realizar tarefas abaixo de sua capacidade profissional.

.....



Vigilância excessiva.

.....



Não cumprimentar.

.....



Impor horários injustificados ou forçar o trabalhador a pedir demissão.



Impedir o trabalhador de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que desvalorizam e desqualificam profissional e pessoalmente; retirar o material necessário à execução do trabalho (fax, computador, telefone), isolando-o do convívio com os colegas.

.....



Sonegar informações para realização de tarefas e atribuições.

.....



Deixar a pessoa no ócio com o objetivo de criar a sensação de incompetência e inutilidade.

.....



Ignorar, propositalmente, a presença de uma pessoa ou recusar comunicação com ela.



Disseminação de rumores: Criar boatos maldosos sobre a vítima, prejudicando sua reputação.



Agressões verbais: Gritos, insultos, ofensas, humilhações públicas, críticas constantes e desnecessárias, fazer comentários maldosos em público.



Negar ou dificultar o acesso a recursos de saúde, fazer piadas sobre problemas de saúde da vítima.

## ! 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 CARACTERIZA DANO MORAL?

Para que seja caracterizado um dano moral, é preciso que haja:

- **Ação ou omissão ilícita:** Um ato que viole algum direito da pessoa, como a honra, a imagem, a privacidade ou a integridade física.

- **Sofrimento psicológico:** A vítima precisa experimentar algum tipo de sofrimento emocional, como dor, humilhação, angústia ou constrangimento.
- **Nexo causal:** É preciso haver uma relação direta entre o ato ilícito e o sofrimento psicológico.

Nem todo dano moral é resultado de assédio moral. Um único ato ilícito, como uma calúnia, pode causar dano moral sem que haja uma conduta repetitiva e sistemática.

## × O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

- **O Estresse:** O assédio moral é muito mais do que estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse - “claro objetivo de prejudicar”.
- **No conflito,** teoricamente, cada um dos protagonistas pode defender sua posição. Já no assédio moral no ambiente de trabalho observa uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando isto se passa no âmbito de uma relação de subordinação, transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa.
- **A gestão por injúria:** O que diferencia a gestão por injúria do assédio é que esta é notada por todos e todos os empregados são maltratados, sem distinção (HIRIGOYEN, 2002, p.28).

- **As agressões pontuais:** O assédio moral caracteriza-se antes de tudo separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores.
- **As más condições de trabalho:** Trabalhar em um espaço exíguo, mal iluminado e mal instalado não constitui um ato de assédio em si, salvo se um único funcionário for tratado especificamente assim ou se tais condições destinarem-se a desmerecê-lo.
- **As imposições profissionais:** O assédio moral no trabalho é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio, sendo natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência (HIRIGOYEN, 2002, p.34 e 35).

**Para que o aumento de trabalho seja considerado assédio moral, é preciso que ele esteja associado a outros fatores, como:**

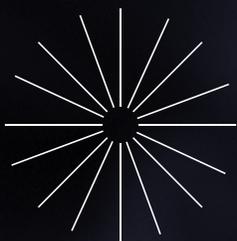
- **Intenção de humilhar ou prejudicar:** Se o aumento da carga de trabalho for utilizado como forma de punir, humilhar ou prejudicar um funcionário, pode caracterizar assédio moral.
- **Impossibilidade de cumprir a tarefa:** Se a nova carga de trabalho for excessiva e impossibilitar que o funcionário cumpra suas tarefas de forma adequada, mesmo com esforço, pode configurar assédio.

- **Desconsideração por limites individuais:** Se o aumento da carga de trabalho desconsiderar as limitações físicas ou psicológicas do funcionário, ou se for atribuído sem levar em conta a sua capacidade, pode configurar assédio.
- **Criação de um ambiente hostil:** Se o aumento da carga de trabalho gerar um ambiente de trabalho hostil, com pressão excessiva, críticas constantes e falta de reconhecimento, pode configurar assédio.

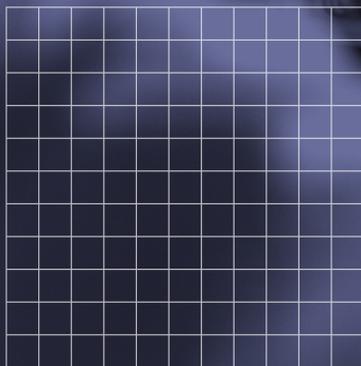
**É importante destacar que:**

- **Aumento de trabalho em períodos específicos:** Em determinadas épocas do ano ou em projetos específicos, é comum que a carga de trabalho aumente. Isso não configura assédio moral, desde que seja temporário e que o funcionário seja devidamente informado e preparado para enfrentar esse período.
- **Necessidade de adaptação:** É natural que as empresas precisem se adaptar a novas demandas e que isso possa implicar em um aumento da carga de trabalho para alguns funcionários. No entanto, essa adaptação deve ser feita de forma gradual e com o apoio da empresa.

A simples imposição do aumento na carga de trabalho, por si só, não configura necessariamente assédio moral. É preciso analisar o contexto e as circunstâncias em que essa mudança ocorre. O aumento de carga de trabalho só pode ser considerado assédio moral quando ele se encaixa em um contexto de abuso de poder, humilhação ou desrespeito aos direitos do trabalhador.



4



**ASSÉDIO SEXUAL**



ráticas de assédio sexual envolvem comportamentos ou ações indesejadas de conotação sexual que criam um ambiente hostil, intimidante ou ofensivo.

Esses comportamentos podem ser verbais, não verbais ou físicos, e geralmente acontecem em contextos como locais de trabalho, instituições educacionais ou espaços sociais. A seguir, algumas práticas que caracterizam o assédio sexual:

No Brasil, o assédio sexual é crime, definido no artigo 216-A do Código Penal como “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”.

A Lei 14.540 (03.04.2023) institui “o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal”.

### **Algumas práticas que caracterizam o assédio sexual:**

#### **Assédio Verbal**

- Comentários sexualizados sobre aparência, corpo ou vestimenta.
- Piadas ou insinuações de teor sexual.
- Propostas sexuais indesejadas.
- Insinuações ou comentários ofensivos sobre orientação sexual.
- Uso de linguagem ou apelidos humilhantes de cunho sexual.

### **Assédio Não Verbal**

- Gestos ou sinais obscenos.
- Olhares invasivos ou de “cima a baixo”; de forma intimidadora.
- Envio de mensagens, e-mails ou conteúdos de teor sexual não solicitados (como fotos ou vídeos).
- Exibição de materiais pornográficos em locais compartilhados (como no ambiente de trabalho).

### **Assédio Físico**

- Toques indesejados, como abraços, beijos, ou “esbarrões”; propositalmente inapropriados.
- Aproximação excessiva ou invasão de espaço pessoal.
- Tentativas de forçar contato físico, como segurar ou bloquear a pessoa.
- Abuso sexual ou tentativa de coação sexual.

### **Importunação sexual (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018): 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.”

### **Assédio Sexual por chantagem**

Aquele causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

O assédio sexual por chantagem é praticado:

- Por superior hierárquico com intenção de obter vantagem sexual.

### **Assédio sexual por intimidação**

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

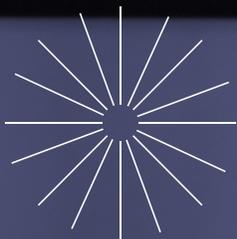
- No assédio sexual por intimidação, pode haver ou não hierarquia entre vítima e assediador.
- Não há necessariamente intenção de obter vantagem sexual.

### **Virtual (ou online)**

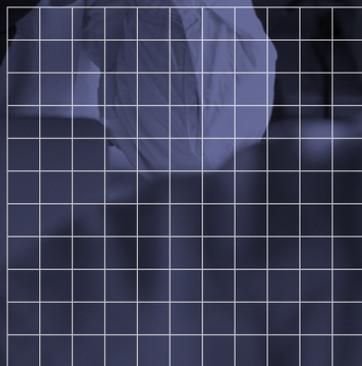
- Mensagens de texto, e-mails ou comentários em redes sociais com conteúdo sexual não solicitado.
- Compartilhamento não autorizado de fotos ou vídeos íntimos (às vezes chamado de revenge porn).
- Criação de perfis falsos ou perseguição online com cunho sexual.

O assédio, seja ele moral, sexual ou de qualquer outra natureza, causa um profundo impacto na saúde mental da vítima. As consequências psicológicas podem ser diversas e variar em intensidade, dependendo da duração e da gravidade do assédio e da estrutura emocional do indivíduo.

**A Fachesfzela pela saúde física e mental dos profissionais e, neste sentido, proíbe e repudia qualquer manifestação de violência psicológica ou assédio, seja de natureza moral ou sexual.**



5



# CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS

## × ALGUMAS DAS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS DOS ASSÉDIOS INCLUEM



**Transtorno Mental:** é uma condição que afeta o humor, o pensamento, o comportamento ou a percepção de uma pessoa.

---



**Paranoia:** é um estado mental caracterizado por desconfiança excessiva e irracional em relação às pessoas ou situações ao redor.

---



**Ansiedade e estresse:** A constante tensão e incerteza geradas pelo assédio podem levar a altos níveis de ansiedade e estresse, afetando o sono, a concentração e a capacidade de realizar tarefas cotidianas.

---



**Diminuição da produtividade:** Dificuldade de concentração, falta de motivação e absenteísmo.

---



**Depressão:** A sensação de impotência, humilhação e desvalorização pode desencadear quadros depressivos, caracterizados por tristeza profunda, perda de interesse em atividades antes prazerosas e isolamento social.

---



**Baixa autoestima:** O assédio mina a autoestima da vítima, fazendo com que ela se sinta inferior, incapaz e culpada pelo que está acontecendo.

---



**Transtornos de ansiedade:** Além da ansiedade generalizada, o assédio pode desencadear outros transtornos de ansiedade, como o transtorno do pânico e o transtorno obsessivo-compulsivo (TOC).



### **Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT):**

Em casos mais graves, o assédio pode causar TEPT, caracterizado por flashbacks, pesadelos, insônia e evitação de situações que lembrem o trauma.

---



### **Problemas de relacionamento:**

O assédio pode afetar as relações interpessoais da vítima, causando dificuldades em confiar nas pessoas e em estabelecer vínculos saudáveis.

---



### **Dificuldades no trabalho:**

A concentração, a produtividade e o desempenho no trabalho podem ser severamente comprometidos, levando à perda do emprego em alguns casos.

---



### **Doenças psicossomáticas:**

O estresse crônico causado pelo assédio pode levar ao desenvolvimento de doenças físicas, como dores de cabeça, problemas gastrointestinais e doenças cardiovasculares.

---



**Absenteísmo:** afastamento do trabalho por doenças profissionais.

---



### **Presenteísmo:**

é a situação em que um funcionário está fisicamente presente no local de trabalho, mas mentalmente “desconectado”, ou com sua capacidade de trabalho significativamente reduzida.

---



### **Pensamentos suicidas:**

Em casos extremos, o assédio pode levar a pensamentos suicidas e tentativas de suicídio.

É importante ressaltar que as consequências psicológicas do assédio podem ser duradouras e exigir tratamento especiali-

zado. A terapia psicológica é fundamental para ajudar a vítima a lidar com o trauma, reconstruir sua autoestima e recuperar sua qualidade de vida.

Além das consequências psicológicas individuais, o assédio também pode gerar impactos negativos na sociedade como um todo, como:



**Aumento dos custos com saúde:** O tratamento das consequências psicológicas do assédio gera um grande impacto nos sistemas de saúde.



**Baixo Desempenho e Perda de produtividade:** O assédio reduz a produtividade das empresas, gerando prejuízos econômicos.



**Criação de um ambiente de trabalho tóxico:** O assédio pode criar um ambiente de trabalho hostil, afetando o bem-estar de todos os funcionários.



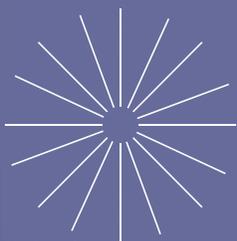
**Absenteísmo:** ausência frequente ou prolongada de um colaborador no ambiente de trabalho.



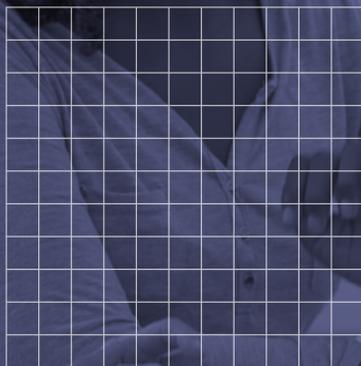
**Presenteísmo:** a prática de colaboradores comparecerem ao trabalho, mesmo estando física ou mentalmente incapacitados para desempenhar suas funções de forma adequada.



**Altas Taxas de Rotatividade:** A saída de funcionários experientes leva à perda de conhecimento e pode afetar a produtividade da equipe. A instabilidade na equipe pode dificultar o alcance das metas estabelecidas. Contratar e treinar novos funcionários é um processo caro e demorado.



# 6



**COMO PREVENIR?**

## × COMO PREVENIR?

- Implantar na Fachesf uma Política de Prevenção e Enfrentamento aos assédios, impossibilitando qualquer forma de retaliação contra indivíduos que denunciam assédios, violações, irregularidades ou má conduta.
- Implantação de estrutura adequada para a escuta qualificada e o acolhimento emocional às vítimas, garantindo a confidencialidade e sigilosidade da denúncia formulada, com a presença de profissionais qualificados em saúde mental;
- Elaborar protocolos de tramitação e apuração das denúncias de assédios ou de qualquer forma de discriminação.
- Implementação da mediação de conflitos através de profissionais especializados, inclusive com ambientes adequados para a mediação;
- O ponto de partida é uma clara e objetiva declaração oficial da Fachesf de que o assédio é um tipo de violência e que não será tolerado além de garantir o total sigilo e apoio à vítima.

## × ALGUMAS ESTRATÉGIAS PARA MITIGAÇÃO DO ASSÉDIO

- Discutir com a unidade organizacional responsável pelo RH da Fachesf a amplitude do assédio moral, seus desdobramentos, consequências e repercussões na qualidade da saúde mental dos funcionários, assim como na produtividade da Instituição;
- Adoção de ações preventivas, pelo Comitê de Ética e RH da Fachesf, para a sensibilização do tema;
- Capacitação dos gestores e trabalhadores sobre o assunto;

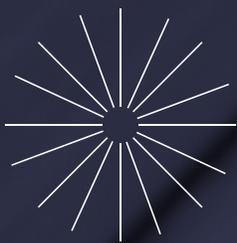
- Criação de instrumentos legais internos de combate ao assédio moral;
- Criação de locais para o registro de denúncias no Comitê de Ética da Fachesf, ou mesmo na Ouvidoria;
- Criação de campanhas educativas periódicas e institucionalizadas pelo Comitê de Ética, RH e Direção da Fachesf;
- Desenvolver uma política institucional na Fachesf que monitore sistematicamente e implemente as ações corretivas necessárias para o combate ao assédio moral;
- Criação de espaço, na Fundação, dedicado de escuta e de acolhimento emocional, com a presença de profissionais qualificados em saúde mental;
- Desenvolvimento de ações estruturadas e permanentes de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho;
- Desenvolvimento de mecanismo de monitoramento e acompanhamento sobre questões emocionais e de saúde mental dos trabalhadores, que possam subsidiar a formulação de políticas institucionais específicas;
- Desenvolvimento de uma cultura organizacional na Fachesf que dê ênfase aos aspectos emocionais e de saúde mental.

## × **COMO PROCEDER DIANTE DO ASSÉDIO?**

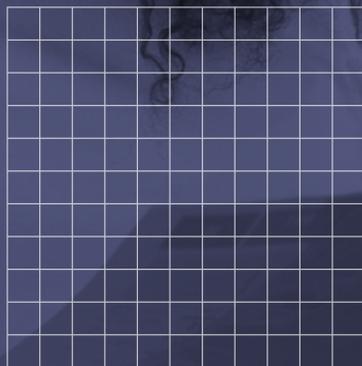
- Fazer valer o seu direito de cidadania;
- Denunciar a violência: Comitê de Ética, Ouvidoria ou RH da Fachesf;

- Buscar aconselhamentos e assistência psicossocial;
- Buscar apoio da família e/ou dos amigos.
- É preciso indicar o local dos fatos, o nome e o cargo das pessoas envolvidas, quando for de seu conhecimento, e descrever com o maior número de detalhes os fatos que estão sendo denunciados. Para que esta descrição seja detalhada, é necessário organizar a sequência dos fatos repetitivos numa periodicidade detalhada.
- Havendo testemunhas elas poderão contribuir para a comprovação dos fatos relatados, constituindo-se como prova a ser admitida na apuração da denúncia.
- É importante que essas testemunhas estejam dispostas a prestar depoimento e a fornecer informações detalhadas sobre os fatos.
- **Documentos:** E-mails, mensagens de texto, notas, relatórios, gravações de áudio ou vídeo podem servir como provas concretas do assédio.
- Guarde todas as evidências, mesmo que pareçam pequenas ou insignificantes.

**A Fundação expressa seu compromisso de combate ao assédio moral e assédio sexual em seu Código de Ética e Conduta, bem como, os procedimentos previstos nos processos de recebimento, tramitação e apuração das denúncias estão detalhados no Regimento Interno do Comitê de Ética da Fachesf, nos CAPÍTULOS IX – DO RITO PROCESSUAL e X – DO PROCEDIMENTO.**



# 7



**COMO DENUNCIAR?**

## × COMO DENUNCIAR

- Bilhetes, e-mails e mensagens de aplicativos; ou presentes recebidos;
- Telefonemas (não se esqueça de registrar o dia e horário do contato);
- **Diário funcional:** é o registro da sua produtividade e rotina de trabalho, bem como da pessoa agressora. Neste diário é preciso documentar as falas, apelidos, tom de voz, conversas, pessoas que estavam no local, data e horário;
- Gravações ambientais (entre você e a pessoa agressora, sem a participação de terceiros);
- Avaliações de desempenho enviesadas, imprecisas ou excessivamente negativas;
- Imposição de ritmos e metas de trabalho muito diferentes dos demais, seja com a sua subutilização ou com a sobrecarga de trabalho;
- Laudos médicos e psicológicos;
- Receitas médicas ou notas fiscais de farmácias e remédios; e
- Indicação de data e testemunhas, caso os fatos tenham sido presenciados por outras pessoas. pareçam pequenas ou insignificantes.

*Fonte: Justiça do Trabalho*



## VOCÊ É IMPORTANTE!

A solução do combate ao assédio moral no trabalho passa por você. Busque os canais oficiais da Fachesf e ajude na prevenção.

### × CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Entre em contato por meio dos seguintes canais:



[etica@fachesf.com.br](mailto:etica@fachesf.com.br)



81 3412 7511

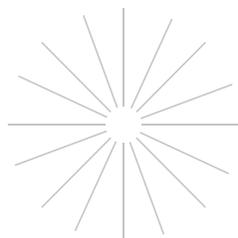


Canal de denúncia – um canal externo e independente, disponível no site da Fundação: [www.fachesf.com.br](http://www.fachesf.com.br)

#### Ouvidoria Fachesf



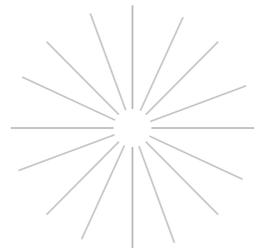
0800 281 7502



## × REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

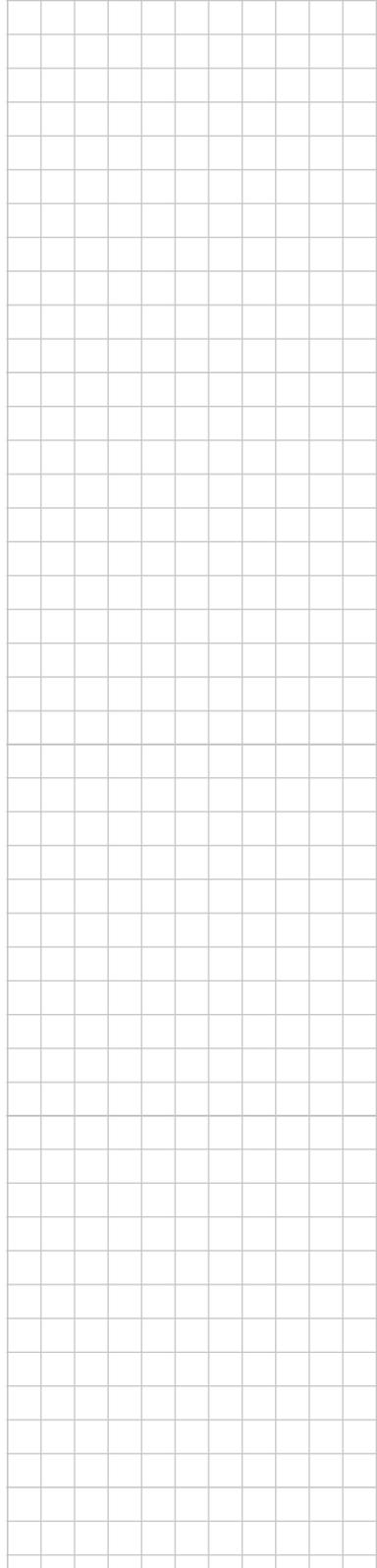
- AJUFE. Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. Disponível em: [www.ajufe.org.br/images/pdf/cartilha\\_AJUFEJOTA\\_Bastet-editado-FINAL.pdf](http://www.ajufe.org.br/images/pdf/cartilha_AJUFEJOTA_Bastet-editado-FINAL.pdf). Acesso em: 19 out. 2024.
- BRASIL, Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. Dispõe sobre participação, proteção e defesa do usuário dos serviços públicos, da administração pública federal. Disponível em: [www2.camara.leg.br](http://www2.camara.leg.br). Acesso em: 20 out. 2024.
- BRASIL, Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Brasília, DF: Presidência da República. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110224.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm). Acesso em: 20 out. 2024.
- BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) para tipificar os crimes de importunação sexual. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 19 out. 2024.
- BRASIL, Lei nº 14.540 de 03 de abril de 2023. . Brasília, DF: Presidência da República. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20232026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20232026/2023/Lei/L14540.htm). Acesso em: 20 out. 2024.

- Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em:  
*C:/Users/Karla/Downloads/wcws\_729459.pdf*. Acesso em: 19 out. 2024.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se (Cartilha). Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilhaassedio>  
Acesso: 20 nov. 2024.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- MARCELINO, Karla Júlia. A interface entre Narcisismo, Sociopatia e Comportamentos de Assédio. Disponível em:  
<https://www.abonacional.org.br/artigos/f19ca498-82f2-4267-8f23-63bd0bccbe50>  
Acesso em: 25 set. 2024.
- SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho. (Cartilha), Brasília, 2019. Disponível em:  
<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2024.



## APROVAÇÃO

Esta Cartilha de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios no Trabalho foi aprovada pela Diretoria Executiva da Fachesf em reunião ordinária, realizada em 26/03/2025.





**Fachesf**

