

CARTILHA ASSÉDIO MORAL

**O QUE É E
COMO AGIR**



APRESENTAÇÃO

Embora seja um tema bastante debatido no ambiente de trabalho, o assédio moral ainda gera dúvidas e controvérsias, em especial quanto à sua configuração.

Por isso, esta cartilha tem como objetivo difundir o entendimento sobre o tema e conscientizar todos os colaboradores a respeito da vedação e do combate ao assédio moral no ambiente organizacional.

Buscamos prevenir, esclarecer, identificar, corrigir e responsabilizar práticas que firam a dignidade e a integridade emocional de nossos profissionais, promovendo um ambiente saudável, ético e respeitoso.

01 O que é assédio moral?

Assédio moral é toda conduta abusiva e reiterada, manifestada por meio de comportamentos, palavras e/ou gestos, capaz de causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Caracteriza-se pela repetição sistemática de condutas que expõem a vítima a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes, como ofensas constantes, isolamento, desqualificação pública e cobranças abusivas. São exemplos de condutas que configuram assédio moral:

- Acusações infundadas em face da vítima.
- Insultos rotineiros.
- Humilhação pública e frequente.
- Propagação de boatos.
- Recusa à comunicação com a vítima e interrupção de suas falas.
- A não transmissão proposital de informações úteis para o desempenho das atividades laborais executadas pela vítima.
- Contestações infundadas das decisões da vítima.
- Atribuição proposital de tarefas inferiores ou superiores às competências da vítima.
- Atribuição proposital e desnecessária à vítima trabalhos perigosos ou incompatíveis com a sua saúde.
- Instruções impossíveis de executar.

■ IMPORTANTE

As condutas exemplificadas, se pontuais, ou ainda, agressões verbais, físicas ou psíquicas de outra natureza não configuram assédio moral. No entanto, são inconformidades e/ou infrações éticas que também devem ser reportadas ao gestor imediato ou por meio do Canal de Denúncias do INVISA.

02 O que não é assédio moral?

Cobranças profissionais legítimas praticadas com cortesia, inerentes ao ambiente de trabalho, tais como pontualidade, cumprimento de metas, cumprimento aos regulamentos internos, orientação sobre o desempenho profissional, aumento razoável no volume de trabalho, entre outros, não configuram prática de assédio moral.

Por isso, a escuta ativa, comunicação não violenta e aplicação de feedbacks construtivos, além de não configurarem assédio moral, são consideradas boas práticas e incentivadas no ambiente de trabalho.

03 Como ocorre?

Para configuração do assédio moral, a conduta deve ser habitual, reiterada e pessoal, e vir a expor alguém a situações humilhantes e constrangedoras, independentemente da posição hierárquica que o assediador ocupa.

O assédio moral pode ser:

VERTICAL	HORIZONTAL	MISTO
quando ocorrido entre colaboradores de diferentes níveis hierárquicos, seja pelo superior hierárquico em face de seu subordinado, seja pelo subordinado em face do superior	quando verificado entre colaboradores do mesmo nível de hierarquia.	quando praticado por colaboradores de outros níveis hierárquicos e por colaboradores do mesmo nível de hierarquia em face da mesma vítima.

04

Quem assedia e quem sofre assédio?

Considerando que a configuração do assédio moral não pressupõe hierarquia, a conduta de todo e qualquer colaborador poderá ser enquadrada como assédio moral, assim como todo e qualquer colaborador poderá ser vítima de assédio moral.

05

Como o assédio moral é regulado no Brasil?

MARCOS LEGAIS

1943

CLT — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).

1988

Constituição Federal — dignidade da pessoa humana, honra e imagem.

2019

OIT — Convenção n. 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho.

2022

Lei n. 14.457/2022 — prevenção e combate ao assédio no trabalho.



A Constituição Federal, ao proteger a dignidade da pessoa humana e a honra, fundamenta a proteção dos colaboradores em relação à prática de assédio moral.

§ CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 1º

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

§ CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 5º

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/1943), ao prever a necessidade de constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) estabelece mecanismo de prevenção e combate à prática de assédio moral no ambiente de trabalho.

§ CLT, ART. 163

Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho — OIT, da qual o Brasil é signatário, emitiu a Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que prevê diretrizes e princípios a serem adotados pelos signatários, de acordo com as normas nacionais, para prevenção e eliminação do assédio e outros tipos de violência do ambiente de trabalho.

Além disso, em 2022, sobreveio no ordenamento jurídico brasileiro a Lei n. 14.457/2022, que estabelece medidas específicas de prevenção e combate a qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho, incluindo o assédio moral.

No âmbito do INVISA, a prevenção ao assédio moral integra o Programa Permanente de Prevenção ao Assédio Sexual e Moral.

06**Se eu sofrer assédio moral, o que devo fazer?**

Se você sofre ou conhece algum colaborador que sofre assédio moral, ou mesmo algum colaborador que pratica assédio moral, busque ajuda profissional, dê apoio ao seu colega de trabalho e, acima de tudo, denuncie!

CANAL DE DENÚNCIAS DO INVISA

DENUNCIE

- ▶ <https://invisa.org.br/sobre/canal-de-denuncias/>
- ▶ denuncia@invisa.org.br

Garantimos a possibilidade de registro de denúncias de forma anônima, o sigilo das denúncias, bem como a não retaliação de denunciantes.



**Denúncia
Segura**



**Canal
Anônimo**



**Relato
Protegido**



**Acolhimento
Ético**

As denúncias devem conter todos os elementos necessários para averiguação dos fatos (nome e cargo da pessoa denunciada; exemplos de episódios concretos que demonstram a prática de assédio moral, incluindo data, hora e nome/cargo de possíveis testemunhas; nome e cargo da(s) vítima(s) do assédio; provas existentes, como printscreens, fotos, vídeos, cartas, mensagens de redes sociais, bilhetes, etc.).

Todos os relatos serão analisados pelo nosso Comitê de Ética e Compliance, que tomará as medidas cabíveis para elucidação do caso, interrupção da situação e imposição de penalidades aos assediadores.

07

Como prevenir a prática de assédio moral?

A principal forma de prevenção de assédio moral é a informação. Por isso, esta cartilha se destina a garantir que todos os nossos colaboradores saibam quais são os comportamentos aceitáveis ou não, para que condutas inadequadas sejam reportadas e reprimidas, contribuindo, assim, para a diminuição e até a eliminação dessa prática.

08

Tenho dúvidas sobre assédio moral, o que devo fazer?

Caso tenha alguma dúvida sobre o conteúdo desta cartilha, apresente uma consulta ao Comitê de Ética e Compliance.



E-mail: compliance@invisa.org.br