



# CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



SECRETARIA  
DA SAÚDE - SESAPI



GOVERNO DO  
**PIAUI**  
AQUI TEM TRABALHO.  
AQUI TEM FUTURO.



# MENSAGEM DO PRESIDENTE

A sensibilidade nos faz brotar o último ramo da alma: A consciência.

Pelo ideal sublime da transformação, fundou-se a Associação Reabilitar, em maio de 2006, com visões plurais e convergindo, pelo mesmo olhar, os setores primários, secundário e terciário, com objetivos de inovações. Fincada nos princípios sólidos da ética e transparência, desenvolvem-se os componentes críticos de uma sociedade saudável embutidos no trabalho e no desempenho do setor social.

Célula mater do empreendedorismo no Estado, a Associação Reabilitar, desde 2006, com gestão baseada em resultados e inovações para satisfazer as necessidades humanas, faz brotar dignidade e desabrochar sorrisos em muitos antes imersos nas lacunas sociais.

Na sua missão de transformar, buscando o equilíbrio social, seu foco está no que os indivíduos e grupos valorizam, buscando satisfazer suas necessidades, desejos e aspirações.

Dentre as unidades administradas, têm-se: Centro Integrado de Reabilitação - CEIR, Sistema de Transporte Eletivo de Pacientes do Estado do Piauí, Projeto Pense Bem AVC, Pense Bem Trauma, Oficina Ortopédica Fixa, Oficina Ortopédica Itinerante Passo a Frente, Projeto Mais Saúde Mais Vida e Nova Maternidade Dona Evangelina Rosa.

A responsabilidade social é planejada e estrategicamente executada por mentes e mãos.

**Benjamim Pessoa Vale**  
**Presidente da Associação Reabilitar**

# APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi criada para promover um ambiente de trabalho digno, seguro, respeitoso e livre de assédio. Seu objetivo é informar, sensibilizar, prevenir e combater o assédio moral, sexual e outras formas de violências que violam direitos e afetam a saúde e bem-estar das pessoas.

## **Aqui você encontrará:**

- Definições sobre assédio moral, sexual e outras formas de violência;
- Exemplos do que configura e do que não configura assédio;
- Orientações sobre como agir, denunciar e buscar ajuda;
- Canais de acolhimento e escuta disponíveis na instituição.

Mais do que informar, esta cartilha representa um compromisso com o respeito, a igualdade e a responsabilidade social. Conhecer nossos direitos e deveres é essencial para romper o silêncio e construir ambientes mais saudáveis para todos.

Juntos(as), podemos transformar vidas.



## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

### • CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

Quanto ao assédio moral pode ser classificado de dois modos distintos:

#### Assédio Moral Interpessoal

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

#### Assédio Moral Organizacional

Processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três formas:

#### 1. Assédio Moral Vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, gestores e profissionais liderados, e pode ser subdividido em duas categorias:

##### **Descendente:** Assédio praticado por gestores.

Exemplo: Os gestores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o profissional em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte do trabalho, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro.

##### **Ascendente:** Assédio praticado por profissionais da equipe.

Exemplo: Consiste em causar constrangimento ao gestor hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para "boicotar" um novo líder, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção.

## 2. Assédio Moral Horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, ou seja, ocorre entre colegas sem relação de subordinação. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove conduta negativa perante os que fazem intimidação ao colega, violência que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

## 3. Assédio Moral Misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por gestores 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.

### QUEM ASSEDIA?



O assédio moral pode ser praticado por qualquer pessoa, independentemente do cargo que ocupa. No entanto, é comum que o assediador esteja em uma posição de autoridade e use essa condição para prejudicar os outros.

Em geral, quem pratica o assédio moral costuma ter atitudes autoritárias, manipuladoras e desrespeitosas. São pessoas que gostam de impor seu poder, não reconhecem os próprios erros, evitam assumir responsabilidades e valorizam raramente o trabalho dos colegas. Também tendem a desmotivar e desrespeitar os outros.

É importante lembrar que essa descrição é apenas um perfil comum, nem todo assediador apresenta todas essas características.

Além disso, o assédio moral pode ser praticado **por** uma única pessoa ou **por** um grupo de pessoas no ambiente de trabalho.

### QUEM É ASSEDIADO?



Qualquer pessoa pode sofrer assédio moral.

O assédio moral pode ser praticado **contra** uma pessoa ou **contra** um grupo determinado de pessoas no ambiente de trabalho.

# MULHERES E HOMENS SOFREM ASSÉDIO MORAL?

Sim, mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação.

## ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL:

- Repetição (habitualidade);
- Intenção (fim discriminatório);
- Direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo);
- Temporalidade (durante a jornada de trabalho).



## ATOS DE ASSÉDIO MORAL

EXEMPLOS:



Gritar ou falar de forma desrespeitosa;



Criticar a vida particular do colega de trabalho;



Atribuir apelidos pejorativos;



Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;



Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do profissional;



Retirar a autonomia do profissional ou contestar, a todo o momento, suas decisões;

# ATOS QUE NÃO SÃO ASSÉDIO MORAL

## EXEMPLOS:

- Transferência do profissional para outra unidade de lotação no interesse da administração;
- Destituição de funções;
- Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;
- Avaliações e feedbacks para fins gerenciais;
- Corte de ponto, quando não cumprida a jornada de trabalho;
- Decisões administrativas e gerência de pessoal em geral;
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou gestores, desde que não exponham o profissional a situações vexatórias;
- Más condições de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo), exceto se o profissional seja colocado nessas condições para desmerecê-lo frente aos demais;
- Situações de risco inerentes à atividade.





## O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Conduta de natureza sexual praticada sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

A lei brasileira define esse crime no artigo 216-A do Código Penal como:

**“Constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se da posição de gestor hierárquico ou de ascendência no trabalho, na escola, ou em qualquer outra relação de poder.”**

Esse tipo de assédio pode acontecer em ambientes profissionais, educacionais, médicos, entre outros, ou seja, em qualquer contexto onde haja **diferença de poder ou hierarquia** entre as pessoas envolvidas.

O assédio sexual é um **crime** e deve ser combatido com informação, prevenção e denúncia.

## • CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO SEXUAL

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

### Assédio sexual por chantagem ou vertical

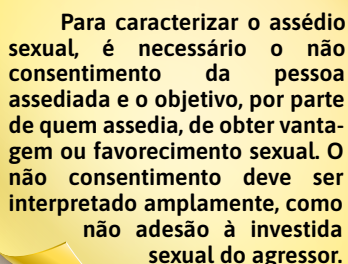
Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

## Assédio sexual por intimidação ou horizontal

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também designado por horizontal. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima. Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

### EXEMPLOS:

Comentários sexistas sobre a aparência física do(a) colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual, exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.



Para caracterizar o assédio sexual, é necessário o não consentimento da pessoa assediada e o objetivo, por parte de quem assedia, de obter vantagem ou favorecimento sexual. O não consentimento deve ser interpretado amplamente, como não adesão à investida sexual do agressor.



# EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

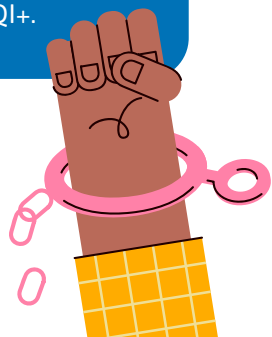
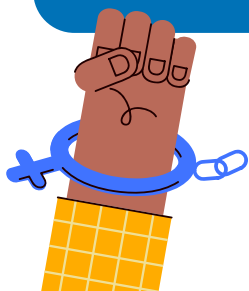
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.



## QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

Cabe ressaltar que as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQI+.





## ATENÇÃO:

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outras contravenções.

**FIQUE ALERTA:** Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

### COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual.

O assédio sexual caracteriza-se por constranger alguém, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o assediador da sua condição de gestor ou da ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função. Há, portanto, uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. O assédio sexual é caracterizado mesmo que ocorra uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo assediado.

## QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?

O assédio moral e sexual provocam os seguintes danos:



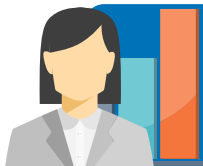
**Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;



**Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;



**Sociais:** diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;



**Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações exageradas às ordens superiores.

## BULLYING

É a prática de atos violentos de qualquer natureza, intencionais e repetidos contra uma pessoa, capazes de causar danos físicos ou psicológicos às vítimas;

## STALKING

É a perseguição reiterada de uma pessoa por outra, com ameaças à integridade física ou psicológica, seja no ambiente físico ou ambiente virtual;

**E quaisquer outras práticas que caracterizem atos discriminatórios na Associação Reabilitar.**



# PROTOCOLO VISA

O **VISA – Voz Integrada em Situações de Assédio**, é um protocolo focado na organização e continuidade de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, características prioridades na Associação Reabilitar. Para tanto, estabelecemos a **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outras Formas de Violência**, que tem como principal objetivo prevenir e combater comportamentos que caracterizem assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.

## • OBJETIVOS DA POLÍTICA

A nossa Política de Prevenção e Combate ao Assédio estabelece diretrizes claras para:


- 1. Coibir Condutas Inadequadas:** Identificar e erradicar qualquer forma de assédio sexual e outras práticas de violência que possam ocorrer no ambiente de trabalho;
- 2. Prevenir Práticas Discriminatórias:** Promover um ambiente que previna atitudes discriminatórias e qualquer outra forma de violência, assegurando a dignidade e o respeito de todos os nossos profissionais;
- 3. Garantir um Ambiente de Trabalho Positivo:** Desenvolver políticas que incentivem um ambiente onde todos possam trabalhar com integridade e sem medo de represálias.





Para apoiar a implementação eficaz desta política e garantir que quaisquer incidentes sejam tratados com seriedade e confidencialidade, a Associação Reabilitar disponibiliza um Canal de Denúncia de Assédio. Este canal é um recurso fundamental para que todos os profissionais possam relatar comportamentos inadequados ou preocupantes de maneira segura e anônima, se desejado.


A Associação Reabilitar acredita que a criação de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso é uma responsabilidade compartilhada. Incentivamos todos os nossos colaboradores a utilizar o Canal de Denúncia sempre que perceberem qualquer comportamento inadequado. Juntos, podemos manter um local de trabalho onde todos se sintam seguros e respeitados.


## COMPROMISSOS DA ASSOCIAÇÃO DA REABILITAR


 **Acessibilidade:** assegurar que os processos sejam acessíveis a todos;


 **Confidencialidade:** garantir que os dados sejam mantidos em segredo ou privados. Para conseguir isso, o acesso às informações deve ser controlado para evitar o compartilhamento não autorizado de dados, seja intencional ou acidental;

 **Contraditório e ampla defesa:** certificar aos envolvidos o direito de informação, de manifestação e de terem suas razões consideradas durante a apuração dos processos de assédio moral e sexual;

 **Imparcialidade:** avaliar todas as medidas com neutralidade e justiça;

 **Proteção ao denunciante:** assegurar ao denunciante ou testemunha a proteção contra represálias, bem como processos administrativos disciplinares, exceto em caso de comprovada a má fé;

 **Agilidade:** garantir que os procedimentos sejam cumpridos de forma ágil, sem se estender no tempo;

 **Respeito:** tratar os envolvidos com atenção e consideração;

 **Independência:** ter autonomia na apuração e tratativa dos fatos.

# IMPORTANTE LEMBRAR

É fundamental coletar provas e denunciar a prática de assédio moral ou sexual mediante comunicação do fato no **Canal da Ouvidoria** e/ou no **Canal de Manifestações do Compliance (Tipo de Relato > Assédio moral > Assédio sexual)** no site institucional da Associação Reabilitar para haver a devida apuração e, se for o caso, punição do(a) agressor(a), ou buscar apoio e orientação no Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT.

Acesso Rápido do Site Institucional - [www.reabilitar.org.br](http://www.reabilitar.org.br)



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

Decreto-lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília-DF, 31 dez. 1940.

Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília-DF, 9 ago. 1943.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+as-s%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+--+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 30 de junho de 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho. Disponível em: [trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntosestudados/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho](http://trabalho.gov.br/publicacoes-do-trabalho/trabalho/outros-assuntosestudados/item/271-cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho). Acesso em: 3 de julho de 2025.

SENADO FEDERAL. Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-so-cial/equidade/pages/pdfs/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 2 de julho de 2025.



ASSOCIAÇÃO  
REABILITAR

📍 [reabilitar.pi](#)    📘 [reabilitar.pi](#)    ☎️ (86) 3232-0353

🌐 [www.reabilitar.org.br](http://www.reabilitar.org.br)    🌐 [contato@reabilitar.org.br](mailto:contato@reabilitar.org.br)