

**ASSÉDIO MORAL  
E SEXUAL  
NO AMBIENTE  
DE TRABALHO**

**NÃO**

**Texto:** Vivian Previde

**Projeto Gráfico:** Nedilson Calasans de Camargo (19 99628-8827)

# Introdução ao Assédio Moral e Sexual

É importante entender que as relações de trabalho estão em constante evolução e que práticas de Assédio Moral e Sexual não são novidades no ambiente de trabalho. Inclusive, algumas práticas abusivas foram por muito tempo toleradas e incentivadas sob o pretexto de serem necessárias na busca do “maior lucro”.

Nossa herança histórica de uma sociedade escravocrata associada a competitividade e individualismo exacerbado da sociedade contemporânea resultou em uma verdadeira epidemia de ambientes de trabalho inadequados.

O crescimento vertiginoso do número de casos de assédio e o consequente adocecimento dos trabalhadores e trabalhadoras exige medidas de combate assertivas e eficazes a fim de assegurar a saúde mental, física, social e profissional de todos os indivíduos.

É responsabilidade de todos combater as práticas abusivas e tanto o poder público quanto a iniciativa privada precisam empenhar esforços para implementar políticas de combate ao assédio assegurando um ambiente de trabalho seguro.

Nesse panorama se destaca o papel das entidades sindicais que possuem atribuição constitucional para a defesa dos trabalhadores.

***Vivian Previde***

# O que é Assédio Moral?

- Assédio moral é um tipo de violência psicológica caracterizada por ações abusivas, que de forma reiterada e sistemática com intencionalidade, habitualidade e direcionamento (tem alvo) humilham, degradam ou expõe a pessoa ao ridículo, ferindo a liberdade, dignidade e direitos de personalidade;
- Pode acontecer no trabalho (mobbing), na escola (bullying) ou em outros ambientes;
- Exemplos: críticas constantes, isolamento, tarefas humilhantes, ausência de atribuições;
- A vítima sente-se inferiorizada e prejudicada em sua saúde mental;
- Afeta diretamente a produtividade e o bem-estar;
- Não há tipificação na legislação.



# Modalidades de Assédio Moral

- O assédio moral pode ser:
  - **ORGANIZACIONAL:** práticas abusivas legitimadas por normas e valores organizacionais da empresa, criando uma “normalidade” no comportamento abusivo;
  - **VERTICAL DESCENDENTE:** praticado por superior hierarquico contra subordinado;
  - **VERTICAL ASCENDENTE:** quando o superior é assediado pelo subordinado;
  - **HORIZONTAL:** entre trabalhadores da mesma posição hierarquica;
  - **MISTO:** quando o assédio provém de diferentes direções



# Práticas de Assédio Moral

- As práticas mais comuns são:
- Comentários depreciativos constantes;
- Isolamento social ou profissional;
- Sobrecarga ou ausência de trabalho injustificada;
- Exposição ao ridículo na frente de colegas;
- Controlar tempo e/ou frequência de utilização de banheiro;
- Críticas abusivas e injustas;
- Exigir tarefas impossíveis ou desnecessárias.



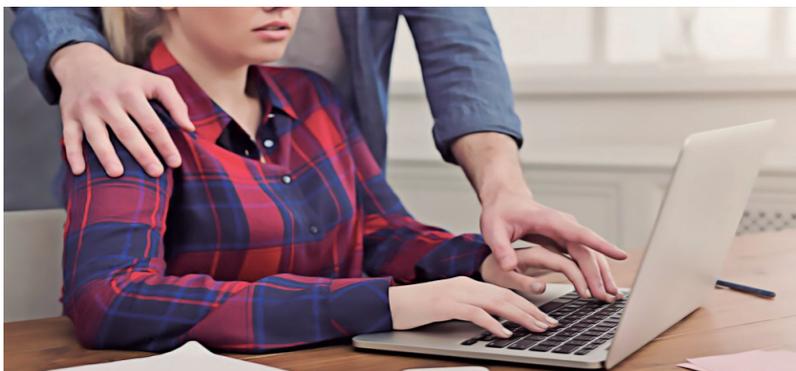
# O que é Assédio Sexual?

- Conduta de natureza sexual que constrange ou intimida;
- Pode ser verbal, física ou psicológica;
- Exemplos: piadas de teor sexual, toques indesejados, chantagens;
- Ocorre geralmente em relações de poder;
- Afeta a dignidade e a segurança da vítima;
- Há tipificação penal, art. 216-A Código Penal;
- Lei 14.457/22 Programa Emprega + Mulheres, artigo 23.



# Práticas de Assédio Sexual

- Insinuações sexuais indesejadas;
- Toques, abraços ou beijos forçados;
- Exigência de favores sexuais para promoções;
- Compartilhar conteúdo pornográfico sem consentimento;
- Olhares ou gestos lascivos.



# Responsabilidade das Empresas

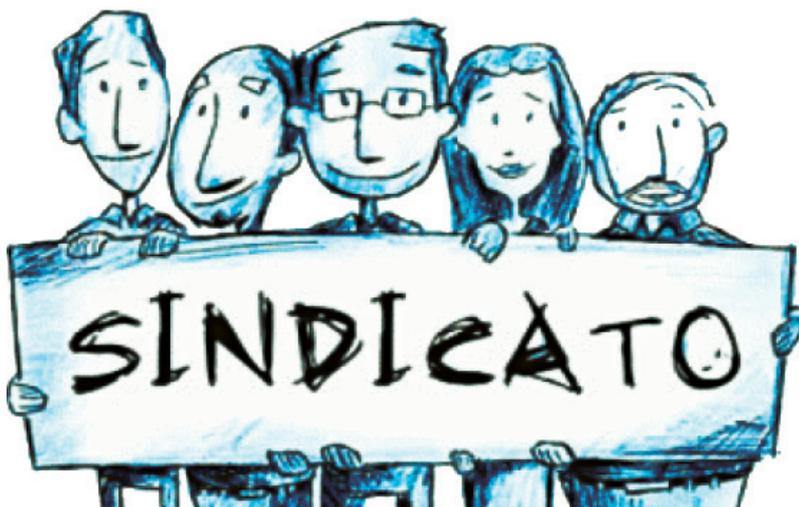
É responsabilidade dos empregadores que o ambiente de trabalho seja absolutamente saudável tanto no aspecto físico com medidas de ergonomia, fornecimento de EPI's, adequação mobiliária e etc, tanto no aspecto psicológico.

Para as empresas com mais de 20 funcionários (considerando também o grau de risco de acidente de trabalho) a legislação determina a implantação da CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) inclusive com canal de denúncia para práticas de assédio moral e/ou sexual (NR 05 e Portaria 4.219/22).



# Função dos Sindicatos no Combate ao Assédio

- Utilizar as ferramentas legais na defesa dos direitos dos trabalhadores, especialmente na vigilância do cumprimento das diretrizes para CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de **Assédio** – Portaria 4.219/22 MTE);
- Denunciar e combater práticas abusivas;
- Oferecer apoio jurídico e psicológico;
- Promover campanhas educativas de conscientização;
- Negociar com empregadores por um ambiente de trabalho seguro com implementação de códigos de ética e conduta;



# Função dos Sindicatos no Combate ao Assédio

- Fiscalizar de maneira ativa o cumprimento da Lei 14.457/22. Sempre considerar que o Código Sanitário Estadual garante ao sindicato acesso ao ambiente de trabalho (Lei 10.083/98, artigos 30 e 31) e a Convenção nº 155 da OIT que dispõe sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e no meio ambiente do trabalho;
- Propor medidas educativas em conjunto com órgãos de fiscalização do meio ambiente do trabalho como CEREST, MTE e MPT;
- Firmar com empresas **TERMOS DE AJUSTES DE CONDUCTA (título executivo extrajudicial previsto no Código de Processo Civil artigo 784,III)** e propor ações judiciais (ação civil pública de obrigação de fazer).



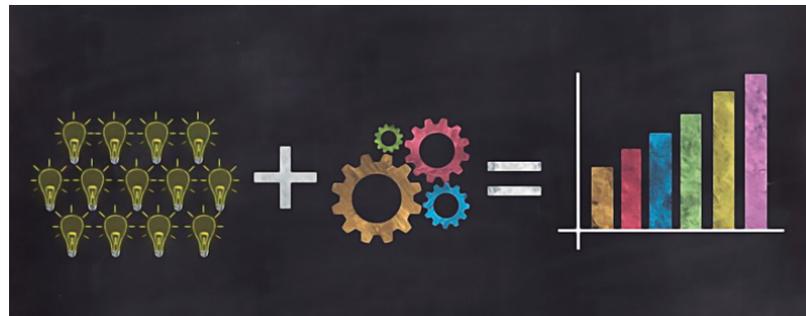
# Acolhimento às Vítimas

- Importância de ouvir e acreditar nas vítimas;
- Disponibilizar apoio psicológico e legal;
- Oferecer um ambiente seguro para relatar casos;
- Evitar revitimização durante o processo;
- Garantir anonimato e proteção às vítimas.



# Uniformização de Procedimentos

- Implementar políticas claras contra assédio;
- Treinamento contínuo para funcionários e líderes;
- Procedimentos padronizados para denúncias e investigações (sugestão de formulário padrão);
- Medidas preventivas para evitar assédio;
- Avaliar regularmente a eficácia das políticas adotadas.



# A Importância da Conscientização

- Educação é a chave para a mudança;
- Todos devem conhecer seus direitos e deveres;
- Promover uma cultura de respeito e igualdade;
- Incentivar a denúncia e o apoio às vítimas;
- Conscientização é responsabilidade de todos.



# Conclusão e Reflexão

- Combater o assédio é um dever coletivo;
- Os sindicatos enquanto legitimados na defesa dos trabalhadores tem o dever de promover a melhoria nas condições de trabalho, inclusive seu surgimento e história provam a eficiência de estratégias coletivas;
- Juntos podemos criar ambientes mais saudáveis e seguros;
- Não se cale, o silêncio perpetua o abuso.
- Valorize e respeite todas as pessoas ao seu redor.
- A mudança começa com pequenas atitudes.



## **SINDICATOS PERTENCENTES AO INSTITUTO SINDICAL**

**ASSOCIAÇÃO ECLÉTICA DOS APOSENTADOS DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3433-5488**

**ASSOCIAÇÃO DOS APOSENTADOS METALÚRGICOS**  
**TELEFONE: (19) 3432-4237**

**SINDICATOS DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA FAMILIAR DE PIRACICABA E SALTINHO/SP**  
**TELEFONE: (19) 3433-1455**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE PIRAC. E REG.**  
**TELEFONE: (19) 3437-3700**

**SINDICATO DOS EMP. EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERV. E TRAB NA LIMP URBANAS**  
**TELEFONE: (19) 3417-2377**

**SINDICATO DOS EMP. EM ESTAB. BANCÁRIOS DE PIRACICABA E REGIÃO**  
**TELEFONE: (19) 3417-1333**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3434-7744**

**SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS DE PIRACICABA E REGIÃO**  
**TELEFONE: (19) 98196-9247**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA CONSTRUÇÃO CIVIL DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3437-5100**

**SINDICATO DOS TRAB. MUNICIPAIS DE PIRACICABA,  
SALTINHO, SÃO PEDRO E ÁGUAS DE SÃO PEDRO**  
**TELEFONE: (19) 3403-1818**

**SINDICATO DOS TRAB. NAS INDÚSTRIAS DE PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇAS DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3422-4589**

**SINDICATO DOS TRAB. EM POSTOS DE SERV. E COMB.  
E SERV., PETRÓLEO DE PIRACICABA E REGIÃO**  
**TELEFONE: (19) 3434-3834**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3433-1455**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3422-6145**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE PIRACICABA**  
**TELEFONE: (19) 3433-9524**

**SINDICATO DOS TRAB. NO COM. HOTELEIROS, BARES E LANCHONETES, REST. HOTÉIS MOTÉIS,  
APRT-HOTÉIS E FAZ FOOD DE PIRACICABA E REGIÃO  
TELEFONE: (19) 3434-0153**

**SINDICATO DOS JORNALISTAS, PROFISSIONAIS DO EST. DE SÃO PAULO  
TELEFONE: (19) 3434-8152**

**SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. METALÚRGICAS, MECÂNICAS  
E DE MAT. ELÉTRICO DE PIRACICABA E REGIÃO  
TELEFONE: (19) 3417-8140**

**SINDICATO DOS TRAB. NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL  
DE PIRACICABA E REGIÃO  
TELEFONE: (19) 3433-9093**

**SINDICATO DOS TRAB. EM TRANSPORTE URBANOS DE PIRACICABA  
TELEFONE: (19) 3402-4707**

**SINDICATO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS  
TELEFONE: 3110-6589**

**SINDICATO DOS QUÍMICOS SUB- SEDE PIRACICABA  
TELEFONE: (19) 3927-3544**

**SINDICATO DOS TRAB. INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO DE PIRACICABA  
TELEFONE: (19) 3437-3700**

# **DENUNCIE CEREST**

**Centro de Referência em Saúde do Trabalhador  
Rua do Trabalho, 634, Piracicaba/SP  
(19) 3437-7800**

# **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A grayscale photograph of a hand held palm-up, with the word "NÃO" (No) written in black marker on the palm. The hand is the central focus, set against a dark, blurred background. The text is bold and clear, emphasizing a refusal or prohibition.

**NÃO**

**Apoio:**



**Centro de Referência  
de Saúde do  
Trabalhador**

**Realização:**

