



# Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual

Para a construção de um ambiente de trabalho cordial, ético e respeitoso.

Compliance

Revisão 2 - Versão 24/07/2025



## Sumário

1 - Apresentação -----	<b>3</b>
2 - Você sabe o que é assédio moral no ambiente de trabalho? -----	<b>4</b>
3 - Tipos de assédio moral -----	<b>6</b>
4 - Conflitos de Relacionamento -----	<b>7</b>
5 - Como ocorre o assédio sexual? -----	<b>7</b>
6 - Canal de denúncias -----	<b>8</b>
7 - Referências bibliográficas -----	<b>9</b>

## 1 - Apresentação

A SPDM possui um compromisso claro com a criação de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, enfatizando a equidade e o tratamento igualitário entre seus profissionais. A preocupação com o bem-estar é uma prioridade, e a disponibilização de canais de comunicação é uma ferramenta importante para garantir a transparência e eficácia nesse processo.

A institucionalização de medidas de combate ao assédio moral e sexual reflete a seriedade da organização em garantir a integridade física e emocional dos funcionários, além de proteger sua imagem junto à sociedade. O assédio é uma conduta que pode impactar negativamente tanto no desempenho profissional quanto na vida pessoal do indivíduo, o que torna a prevenção e o tratamento dessas questões ainda mais essenciais.

No **Manual e Conformidade Administrativa Políticas e Princípios de Integridade** há especificações de condutas esperadas pela instituição tornando-se necessário adotar a forma de agir que constitui em ser honesto, justo, digno, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relacionam, interna e externamente, respeitando toda e quaisquer diferenças individuais.

A cartilha foi desenvolvida pelo Compliance da SPDM/PAIS, para orientar os funcionários sobre as boas práticas e os comportamentos esperados, além de alinhá-los aos princípios de integridade da instituição. Ao focar na conscientização e no desenvolvimento contínuo, a SPDM não está apenas prevenindo práticas nocivas, mas também promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, seguro e respeitoso para todos.

## 2 - Você sabe o que é assédio moral no ambiente de trabalho?

O assédio moral caracteriza-se por comportamentos autoritários e abusivos, que se manifestam de forma reiterada, seja através de gestos, palavras, comportamentos, ou até mesmo de maneira escrita. Esses atos têm como objetivo desmoralizar, humilhar, constranger e excluir a vítima, com um impacto direto sobre sua saúde psicológica e emocional, podendo resultar em doenças físicas e psíquicas.

Para que se configure o assédio moral, é necessário que os comportamentos abusivos ocorram de forma repetitiva e contínua no ambiente de trabalho, não sendo caracterizado por um único ato isolado. Trata-se de um padrão de conduta que, ao se prolongar no tempo, causa danos à dignidade e à saúde da vítima.

Além disso, o assédio moral nem sempre acontece de forma direta ou agressiva. Ele pode ser sutil, disfarçado e até sem o uso de palavras. O mais importante é prestar atenção se essas atitudes acontecem repetidamente. Exemplos disso incluem: ignorar a pessoa no ambiente de trabalho, fazer piadas ou comentários sobre sua aparência, provocar sobre seu desempenho ou sua capacidade profissional, ou ainda espalhar boatos com a intenção de prejudicar sua imagem.

### **Tais práticas no ambiente de trabalho evidenciam-se:**

- Por meio de relações hierárquicas com a utilização de autoritarismo
- Através de condutas negativas.
- Em interações desumanas e antiéticas perdurantes.
- Tanto por parte de líderes em relação a subordinados, quanto de subordinados em relação a líderes, além de ocorrerem também entre colegas de mesma função.

Nem todo conflito no trabalho é assédio, quando há divergências entre um gestor/líder e subordinado, por exemplo, isso não configura, a princípio, assédio moral. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

Exemplificando, as relações de trabalho em si requerem exigências, cobranças dos trabalhos estabelecidos em contrato e metas estipuladas, assim como, as orientações: realização de feedbacks, orientação, correção

de tarefas, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho. Isso não constitui assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança/exigência é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o colaborador.

Por lei, o assédio moral configura-se sob uma ação perdurante com os fins de degradação.

### **Seguem alguns exemplos incluem de condutas abusivas que de modo frequente, podem caracterizar o assédio moral:**

- Quando é retirada de forma repentina e, sem explicação, as atividades laborais do funcionário.
- Na retirada de autonomia em suas atividades laborais.
- Ao impedir-lhe o acesso a plataformas de trabalho, nas quais lhe auxilia na execução de suas atividades.
- Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas previstas nas responsabilidades do cargo;
- Ao lhe constranger na presença dos demais colegas.
- Delegar tarefas perigosas que não estão previstas no contrato de trabalho, e para as quais o funcionário não foi devidamente treinado.
- Pressioná-lo para que não faça valer seus direitos trabalhista, conforme a consolidação das leis do trabalho.
- Não oferecer respaldo para a ascensão do subordinado e induzi-lo a realizar suas respectivas atividades erroneamente.
- Dirigir-se somente a uma pessoa ignorando à vítima.
- Fazer com que a integridade moral do funcionário seja afetada por meio de comentários.
- Ameaçá-lo com demissões, advertências e suspensões.
- Não o deixar socializar com os demais funcionários.
- Vigia-lo de modo constante, gerando apreensão e tensão na realização de atividades.

**Trabalhar em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio. Existem muitos fatores que podem estar**



**relacionados, como escassez de recursos/materiais, ausência de verbas ou até mesmo falta de espaço no local de trabalho. Assim para ser considerado assédio, apenas um funcionário ou grupo deve estar sendo tratado de forma diferente, com o objetivo de diminuir ou desmerecer este frente à equipe.**

Para configurar um assédio moral os funcionários, tanto entre pares como estando em hierarquia, precisam ser tratados de um modo irregular reiteradamente. Um conflito pontual não se enquadra em assédio moral, mas sim em impasses corriqueiros.

### 3 - Tipos de assédio moral

Há dúvidas quanto a configuração de assédio moral, pois entende-se, equivocadamente, que ocorre somente quando há hierarquia, de um superior para com um subordinado. Mas, existe diversas formas de assédio: assédio moral vertical, assédio moral horizontal, assédio ascendente e assédio misto.

- **Assédio Vertical:** Este ocorre quando o subordinado é assediado pelo superior hierárquico, ocorrendo de cima para baixo. Seja de superiores para subordinados (descendente) ou de subordinados para superiores (ascendente)
- **Assédio Horizontal:** Sucede quando o funcionário possui o mesmo cargo, ou seja, o mesmo nível hierárquico do seu colega de trabalho, estando ou não na mesma equipe.
- **Assédio Misto:** Se configura quando o funcionário é assediado pelos gestores e pelos colegas de trabalho, ou seja, os pares. Neste caso há assédio moral horizontal e vertical.

#### Situações que não configuram em assédio

- Cobrança de atribuições acordadas em contrato de trabalho.
- Monitoramento de atividades.
- Feedback, avaliações de desempenho mediante as políticas internas da instituição.
- Não estar de acordo com determinadas opiniões.
- Transferências que estejam em acordo com a necessidade do setor e da

localidade e que estejam em conformidade com as políticas internas da instituição.

- Aumento no volume de trabalho.
- Atribuição de atividades, desde que não seja utilizada de ameaças.
- A utilização de mecanismo para o controle do horário de trabalho.
- Condições estruturais de trabalho, assim como; predial e insumos.

#### **4 - Conflitos de Relacionamento**

Os conflitos de relacionamento surgem quando há divergências entre as partes, frequentemente relacionadas a temas de trabalho, dificuldades na resolução de problemas ocorridos ou até mesmo por diferenças de opinião. Esses conflitos podem ser agravados por questões culturais ou valores pessoais que resultam em pensamentos divergentes.

No ambiente laboral, situações de desentendimento podem ocorrer tanto de forma consciente quanto direta. Muitas vezes, esses conflitos são provocados por discussões sobre temas polêmicos, como política, gênero ou condições financeiras. Tais tópicos, que muitas vezes envolvem questões sensíveis, não são recomendados durante o exercício das atividades profissionais, pois podem prejudicar o relacionamento entre colegas e afetar o ambiente de trabalho de maneira negativa.

É importante lidar com os conflitos de forma saudável para manter um relacionamento positivo. Para isso é importante praticar a comunicação assertiva, escuta ativa, respeito às diferenças e buscar soluções que atendam aos interesses de todos. Importante esclarecer que o gestor desempenha um papel importante como mediador, buscando soluções que fortaleçam a equipe e promovam um ambiente de trabalho mais saudável.

#### **5 - Como ocorre o assédio sexual?**

O assédio sexual se trata de todo e qualquer comportamento que estejam relacionados a cunho sexual, seja verbal, não verbal ou físico, caracterizado pela falta de consentimento e pela violação da vontade da pessoa que está sendo assediada.

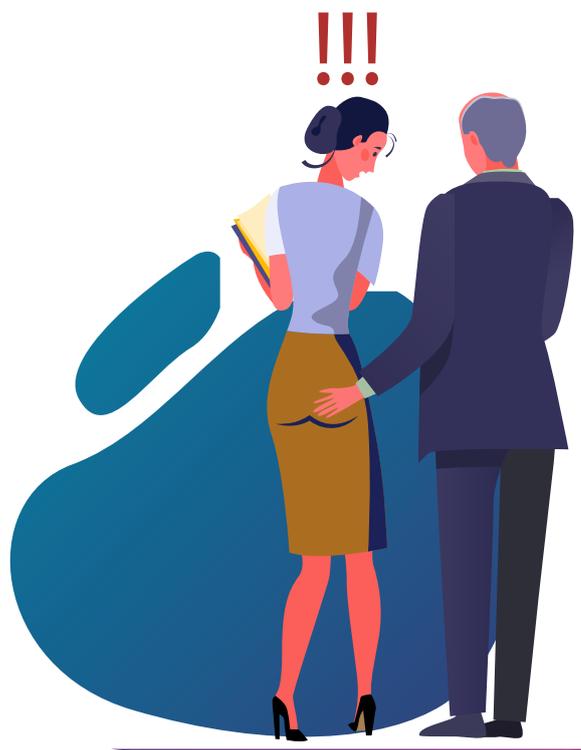
Caracterizando-o através de gestos e atitudes explícitos ou não, propostas visando troca de favores sexuais, gerando constrangimento e até mesmo danos psicológicos, na qual fere a honra do indivíduo intimidando-o, toque sem autorização, de comentários e piadas evasivas, exibição de material pornográfico meio de aplicativos de mensagens ou redes sociais.

Considera-se que o assédio sexual se aplica de igual modo para todos os gêneros.

No ambiente laboral o assédio sexual poderá ser caracterizado, através do intento repetitivo ou não. Vale ressaltar que o assédio sexual não se trata apenas de indivíduos em posições hierárquicas, mas também entre colegas de trabalho.

Importante frisar que a SPDM não tolera qualquer prática desta natureza por parte de seus funcionários ressaltado no Manual de Conformidade Administrativa, Políticas e Princípios de Integridade.

Diante da lei nº 13.718/18 todo ato libidinoso realizado na presença de outrem sem o seu consentimento, ou seja, não consensual, com o único objetivo de satisfazer a sua lascívia: Como beijos forçados, passar a mão no corpo de outra pessoa sem o seu consentimento o infrator além de receber sanções estipuladas pela instituição, pode ser punido através de sanções penais.



## 6 - Canal de denúncias

Mediante uma ocorrência de assédio o própria do funcionário ou terceiro pode realizar a denúncia no **Canal Confidencial da SPDM**, onde será mantido o sigilo dos envolvidos.

O Canal Confidencial está disponível no endereço eletrônico:  
[www.spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial](http://www.spdm.org.br/sistemas/canalconfidencial)



### **Atenção!**

É importante ter cuidado ao denunciar uma situação de assédio sem o consentimento da pessoa envolvida. Isso pode fazer com que ela se sinta ainda mais invadida, envergonhada e, como consequência, acabe não colaborando com o processo de apuração. A melhor forma de agir é oferecer apoio, escuta e orientação, até que ela se sinta segura e confortável para realizar a denúncia por conta própria em nosso canal oficial.

**Para um ambiente saudável e respeitoso que agregue resultados positivos a todos e alinhados aos Valores Institucionais.**

## **7 - Referências Bibliográficas**

SENADO FEDERAL. CARTILHAS. CARTILHA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. 2017/2019. Brasília-DF: Senado Federal Disponível em <https://ww12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 12 de julho de 2022.

CISSET (Secretaria de Controle Interno da Presidência da República - CISSET/ Presidência). PÍLULA DE CONSCIENTIZAÇÃO. CORREGEDORIA EXPLICA. CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL. INFORME-SE, PROTEJA-SE E CONSCIENTIZA-SE. 1º Edição 02/2022. Brasília-DF: Disponível em <https://www.unifal-mg.edu.br/ict/wp-content/uploads/sites/171/2022/06/CARTILHAASSDIOMORALCISSETFinal.pdf> Acesso em 22 de julho de 2022.

INSTITUTO FEDEDAL - TRIANGULO MINEIRO. CARTILHAS. CARTILHA NÃO VENHA COM ASSÉDIO. IFTM NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. 06/2021. Uberlândia - MG Disponível em: [https://iftm.edu.br/ouvidoria/arquivos/Cartilha-Nao\\_Venha\\_Com\\_Assedio.pdf](https://iftm.edu.br/ouvidoria/arquivos/Cartilha-Nao_Venha_Com_Assedio.pdf) Acesso em 22 de julho de

2022.

CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola). CARTILHA ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO. VAMOS FALAR SOBRE ISSO. Política contra Assédio Sexual. 02/2020. São Paulo – SP. Disponível em: <https://cieecdportal.s3.us-east-1.amazonaws.com/media/2022/03/Alteracao-Cartilha-Assedio-Sexua-V2.pdf>. Acesso em 22 de julho de 2022.

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. CARTILHA. CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL. PARE E REPARE. POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO. 03/2019. Brasília-DF: Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesso em 19 de julho de 2022.

LEI N° 12.846, DE 1° DE AGOSTO DE 2013.

Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências.

LEI N° 13.718, DE 24 DE SETEMBRO DE 2018.

Altera o Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei n° 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais).

Lei 14.457/2022 - Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.



# **Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual**

Para a construção de um ambiente de  
trabalho cordial, ético e respeitoso.

## **Compliance**

Revisão 2 - Versão 24/07/2025

