

# Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual

Um guia completo para reconhecer,  
prevenir e enfrentar o assédio no  
ambiente corporativo.



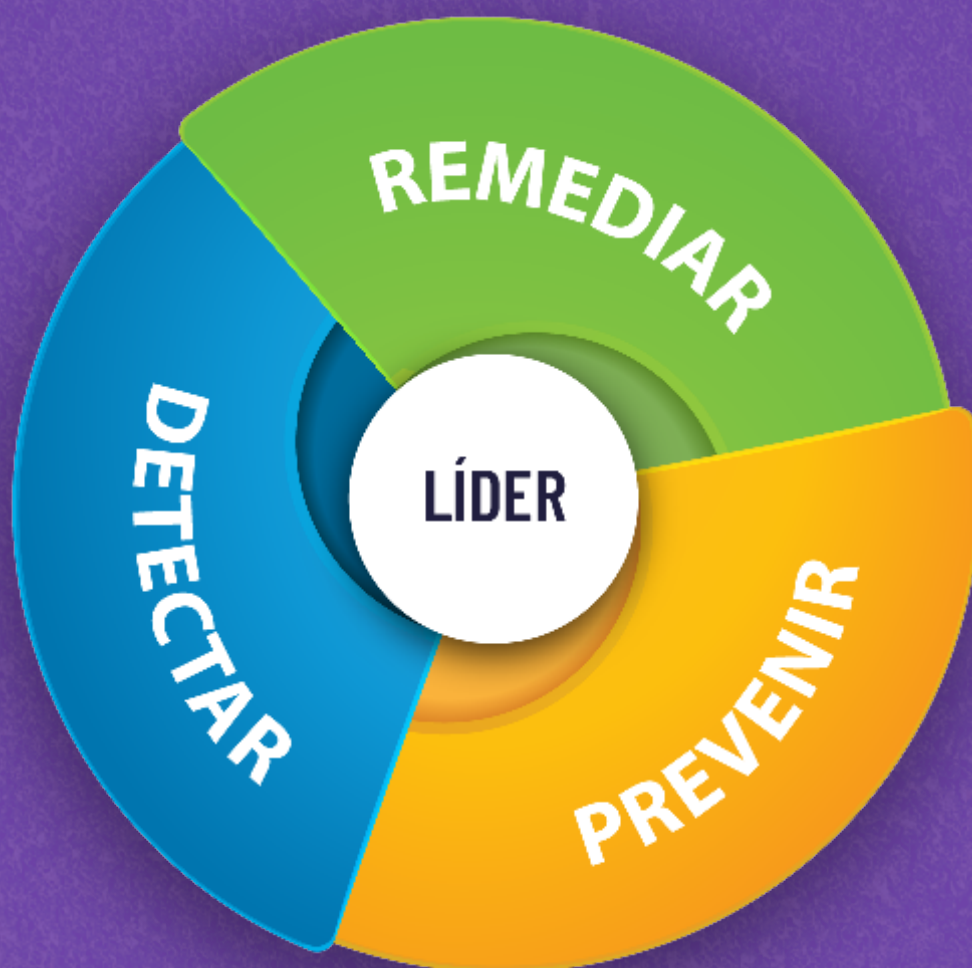
Jeito de Ser  
Cetrel

**cetrel**   
Compromisso com o Futuro





“Por um ambiente de trabalho  
mais respeitoso, leve e saudável.”



**Jeito de Ser**  
Cetrel

**cetrel**   
Compromisso com o Futuro



# ÍNDICE

<b>1. Introdução.....</b>	<b>04</b>
<b>2. O que é Assédio Moral?.....</b>	<b>05</b>
2.1 O que é assédio moral?.....	06
2.2 Assédio Moral Vertical.....	07
2.3 Assédio Moral Horizontal.....	07
<b>3. Impactos e Consequências do Assédio Moral.....</b>	<b>08</b>
3.1 Impactos e Consequências do Assédio Moral.....	09
3.2 Consequências para os integrantes.....	09
3.3 Consequências para a Cetrel.....	09
3.4 Algumas situações que podem ser assédio moral.....	10
3.5 Algumas situações que não configuram assédio moral.....	11
<b>4. Formas de combater o Assédio Moral.....</b>	<b>12</b>
4.1 Formas de combater o Assédio Moral.....	13
4.1 Formas de prevenção.....	13
<b>5. O que é Assédio Sexual?.....</b>	<b>14</b>
5.1 O que é assédio sexual?.....	15
5.2 Tipos de assédio sexual.....	16
5.3 Impactos e consequências do assédio sexual.....	17
5.4 Situações que podem ser assédio sexual.....	18
5.5 Formas de combater o assédio sexual.....	18
5.6 Formas de prevenção.....	19
<b>6. Teste seus conhecimentos.....</b>	<b>20</b>
<b>7. Respostas.....</b>	<b>21</b>





## INTRODUÇÃO

Na Cetrel, possuímos uma cultura de responsabilidade e conduzimos nossos negócios e relacionamentos com ética, integridade e transparência.

Somos responsáveis por garantir um ambiente de trabalho com relacionamentos pautados na cordialidade, disciplina, respeito e confiança.

Para que isso aconteça, você, integrante, líder ou liderado, deve ter a compreensão correta do que é assédio e seus impactos, além de como prevenir e combater tais condutas.

Nessa Cartilha, a equipe de Conformidade da Cetrel, com o apoio dos membros das CIPAS, preparou orientações para todos os integrantes sobre o conceito de assédio moral ou sexual, os tipos de assédio, exemplos de condutas que caracterizam assédio, bem como condutas que não são consideradas assédio, além dos principais canais internos que devem ser utilizados para reportar denúncias de potenciais assédios que sejam percebidos no ambiente Cetrel.

Contamos continuamente com o apoio de todos nossos integrantes e terceiros, visando um ambiente de trabalho mais respeitoso, leve e saudável.



# O QUE É ASSÉDIO MORAL?





## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, praticadas por um indivíduo ou um grupo de indivíduos, **de forma constante, repetitiva e prolongada**.

As condutas assediadoras tem o objetivo de **constranger, humilhar e desestabilizar pessoalmente e profissionalmente um indivíduo**, através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à dignidade, saúde física e/ou mental de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho afetando sua dignidade, saúde física e/ou mental.

O assédio moral pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).



Além disso, o assédio pode ser praticado de maneira **vertical ou horizontal**.

• **O Assédio Moral Vertical** ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, isto é, entre líderes e liderados. Nesse caso, existem duas categorias de Assédio Moral Vertical:

- **Assédio Moral Vertical Descendente:** ocorre quando há uma ação do(a) líder para os(as) liderados(as). Exemplos de situações nessa categoria são:  
(I) - líderes que atribuem constantemente tarefas que não estão dentro das atividades ou qualificações do(a) liderado(a);  
(II) - cobranças descabidas, desproporcionais e de maneira repetida a um liderado, etc.

- **Assédio Moral Vertical Ascendente:** são situações na qual há uma ação dos(as) liderados(as) para o(a) líder. Exemplos de situações nessa categoria são:  
(I) - liderados(as) que sabotam projetos ou boicotam pedidos de seus líderes de maneira repetida;  
(II) - liderados(as) que falam mal de seus líderes para outros colegas, como forma de constranger e humilhar seus líderes.

- **O Assédio Moral Horizontal** ocorre entre pessoas de mesmo nível hierárquico, isto é, entre integrantes e/ou colegas de trabalho. O Assédio Moral Horizontal é normalmente caracterizado por situações em que um indivíduo exerce uma liderança negativa como forma de intimidar ou constranger um colega de trabalho frente aos demais colegas.



# IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL





## IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral pode causar **sérias consequências à saúde psíquica, física e social de nossos integrantes**, além de prejudicar o ambiente de trabalho e redução da eficiência da equipe. De maneira exemplificativa, a Cetrel listou algumas das consequências que devem ser conhecidas e, caso identificadas, avaliadas e tratadas com as equipes competentes.

### CONSEQUÊNCIAS PARA OS INTEGRANTES

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos, dores de Cabeça;
- Alteração do Sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Isolamento e depressão;
- Estresse, esgotamento físico e emocional.

### CONSEQUÊNCIAS PARA A CETREL

- Redução de produtividade e na qualidade das entregas;
- Aumento da rotatividade de Pessoal (turnover);
- Aumento de erros e acidentes;
- Faltas ao trabalho;
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Aumento com os custos de tratamentos médicos;
- Indenizações trabalhistas, multas administrativas.





## ALGUMAS SITUAÇÕES QUE PODEM SER ASSÉDIO MORAL

Por ser uma conduta bastante abrangente, o Assédio Moral pode se manifestar por diversas formas e ações. Como forma de apoiar os integrantes na melhor identificação, a Cetrel listou abaixo algumas situações que, caso praticadas de maneira repetida e prolongada, podem ser consideradas Assédio Moral, devendo ser prevenidas e combatidas a todo momento:

- Sobrecarregar o(a) integrante com novas tarefas ou retirar tarefas que normalmente eram por ele(ela) realizadas, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, opiniões de outra pessoa;
- Expor e criticar a vida privada de um(a) integrante ou terceiro(a);
- Fazer comentários indiscretos, espalhar boatos ofensivos sobre a moral ou atribuir apelidos negativos a um(a) integrante ou terceirizado;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Ameaçar frequentemente de demissão ou de dispensa da função;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Postar mensagens depreciativas em grupos de mensagens ou nas redes sociais;
- Contestar, a todo o momento, as decisões ou se negar a cumprir, de maneira injustificada, uma decisão de seu(sua) Líder.





## ALGUMAS SITUAÇÕES QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho que se manifesta de diversas formas, mas é importante ter em mente que nem toda situação desconfortável ou conflito interpessoal configura assédio moral. Por vezes, algumas situações do cotidiano podem ser confundidas com assédio moral, quando não são.

É necessário sempre analisar as condutas de forma ampla, **considerando a frequência e intensidade das mesmas**, a intenção da pessoa que pratica e os efeitos na saúde física e mental da vítima.

Dessa forma, como forma de melhor esclarecer o tema, a Cetrel lista abaixo **algumas situações** que podem não configurar **Assédio Moral**:

- Cobranças profissionais e/ou feedbacks: Cobranças de líderes para que as tarefas sejam cumpridas com eficiência e dentro do prazo, visando estimular o cumprimento de metas não configuram assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados que devem ser alcançados. Da mesma forma, feedbacks construtivos feitos de forma adequada e respeitosa, com o objetivo de melhorar o desempenho do integrante não são considerados assédio moral;
- Aumento de volume de trabalho: Líderes podem aumentar o volume de trabalho de seus(suas) liderados(as), caso estejam dentro do limite da legislação trabalhista e segundo a necessidade da própria Cetrel. A sobrecarga de trabalho apenas é entendida como assédio moral, caso seja utilizada como forma de punição ou desqualificação de um integrante.
- Controle e Gestão do trabalho: Para que haja a melhor gestão dos trabalhos e tarefas, líderes podem utilizar mecanismos tecnológicos de controle, como pontos eletrônicos ou câmeras, não sendo considerado assédio moral.
- Comentários pontuais: Apesar de inadequados e reprováveis segundo o Código de Conduta da Cetrel, comentários pontuais não configuram uma conduta abusiva;





# FORMAS DE COMBATER O ASSÉDIO MORAL



## FORMAS DE COMBATER O ASSÉDIO MORAL

A **Cetrel**, de maneira clara e objetiva em seus Código de Conduta de Integrantes e em seu Código de Conduta de Terceiros, **não admite qualquer situação que venha a configurar Assédio Moral**. Nesse sentido, **todos os integrantes da Cetrel têm a obrigação de prevenir e combater de imediato, qualquer situação que possa caracterizar um Assédio Moral**.

## FORMAS DE PREVENÇÃO

- Anotar, com detalhes o dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir documentos e evidências do assédio, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes, vídeos e gravações;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação com a equipe de P&O sobre as condutas e como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar o Canal Linha de Ética da Cetrel ou à equipe de Conformidade.





# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



## O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O Assédio Sexual, como o próprio nome sugere, **é uma conduta abusiva de natureza sexual**, na qual **pressupõe-se uma relação de trabalho entre assediador e vítima, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual**. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Para que uma conduta seja considerada assédio sexual, **é necessário que a vítima se sinta ofendida, constrangida ou intimidada pela situação. Não é necessário que haja contato físico**, como no caso de olhares, gestos ou assobios, e **também não é necessário que a vítima tenha expressado seu desacordo ou falta de interesse**.

A conduta assediadora **pode ocorrer nos locais de trabalho da Cetrel, mas também em festas corporativas, reuniões de trabalho, viagens a trabalho, mensagens de texto ou ligações telefônicas**. Importante assinalar que o assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso dos prestadores de serviço.

O Assédio Sexual **não requer uma conduta repetitiva** e, após a análise do caso concreto, é possível que um ato isolado e restrito à uma única situação seja considerado Assédio Sexual.

O Assédio Sexual é crime previsto no Código Penal, em seu art. 216 A, que diz:

*“Art.216 A: 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”, cuja pena prevista é de 1 a 2 anos de detenção.”*





## TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

A doutrina atual distingue o Assédio Sexual em dois tipos: **(i) Assédio Sexual por Chantagem** ou **Assédio Sexual por Intimidação**.

- O **Assédio Sexual por Chantagem** visa obter favor sexual em troca de melhores condições de trabalho ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. Este tipo de assédio sexual está diretamente vinculado ao abuso de poder.
- O **Assédio Sexual por Intimidação** ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia.

No nosso ambiente de trabalho, atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às escolhas sexuais das pessoas, fotos, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto, são proibidos e devem ser combatidos.



## IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

As consequências do Assédio Sexual **podem causar prejuízos irreparáveis na vida profissional e na vida pessoal da vítima**, podendo gerar **transtornos psicológicos, depressão, ansiedade e baixa autoestima**. De maneira exemplificativa, a Cetrel listou algumas das consequências que devem ser conhecidas e, caso identificadas, avaliadas e tratadas com as equipes competentes.

### CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

- Danos à saúde física e mental da vítima;
- Problemas familiares;
- Isolamento e depressão;
- Perda da confiança e baixa autoestima;
- Prejuízos profissionais e danos à carreira.





## SITUAÇÕES QUE PODEM SER ASSÉDIO SEXUAL

É importante sempre mantermos o respeito e a cordialidade nas tratativas com nossos integrantes e terceiros, prevenindo eventuais situações que possam ser caracterizadas como assediadoras. Dessa forma, para melhor orientar o tema, **a Cetrel listou abaixo algumas situações que podem ser consideradas Assédio Sexual, devendo ser prevenidas e combatidas a todo momento:**

- Comentários ou insinuações sexuais inadequadas: comentários ou piadas de cunho sexual, convites ou propostas sexuais, insinuações ou gestos obscenos, entre outras atitudes que causem desconforto à vítima;
- Toques ou carícias indesejadas: toques ou carícias sem consentimento da vítima;
- Chantagem para obter relações sexuais: a utilização da posição de líder ou autoridade para pressionar a vítima a ter relações sexuais;
- Exibição de conteúdo pornográfico: a exibição de imagens ou vídeos pornográficos no ambiente de trabalho;
- Insinuações sobre o corpo ou condição sexual: comentários ou insinuações sobre a orientação sexual ou a vida íntima da vítima;

## FORMAS DE COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL

A **Cetrel**, de maneira clara e objetiva em seus Código de Conduta de Integrantes e em seu Código de Conduta de Terceiros, **não admite qualquer situação que venha a configurar Assédio Sexual. Nesse sentido, todos os integrantes da Cetrel tem a obrigação de prevenir e combater de imediato, qualquer situação que possa caracterizar um Assédio Sexual.**



## FORMAS DE PREVENÇÃO

- Dizer, claramente, não ao assediador;
- Evitar permanecer sozinha(o) no mesmo local que o(a) assediador(a);
- Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir documentos e evidências do assédio, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes, vídeos e gravações;
- Buscar apoio da equipe de P&O da Cetrel, bem como de familiares, amigos e colegas;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Comunicar o Canal Linha de Ética da Cetrel ou à equipe de Conformidade.
- Livrar-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do agressor.





## TESTE SEUS CONHECIMENTOS

**1. O assédio moral sempre deve envolver hierarquia, uma relação de líder para um liderado.**

☐ CERTO ☐ ERRADO

**2. O assédio moral sempre é caracterizado por uma conduta aberta e direta de um indivíduo sobre outro.**

☐ CERTO ☐ ERRADO

**3. O assédio sexual sempre envolve o toque no corpo da vítima.**

☐ CERTO ☐ ERRADO

**4. Meu colega me assediou durante uma carona, vou denunciá-lo, pois mesmo não estando no local de trabalho, tenho uma relação de trabalho com ele.**

☐ CERTO ☐ ERRADO



## RESPOSTAS

### Resposta 1: Errado.

*O Assédio Moral também pode ser praticado por liderados contra líderes (vertical ascendente) ou mesmo praticado entre colegas de trabalho (horizontal).*

### Resposta 2: Errado

*O assédio moral também pode ser feito de forma sutil e velada, como quando é ignorado a presença do liderado ou colega, dirigindo-se apenas aos demais.*

### Resposta 3: Errado

*Várias condutas podem configurar assédio sexual, mesmo sem contato físico. Essa prática pode ser clara e direta se utilizando de expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, assobios, olhares, imagens enviadas por whatsapp, por exemplo.*

### Resposta 4: Correto

*Para configurar assédio sexual não é necessário que o ato ocorra dentro do ambiente de trabalho, e necessário que as relações entre a vítima e o agressor ocorram por conta do trabalho, como em uma carona após o expediente, happy hour, festas de fim de ano da empresa, entre outros eventos e até por rede social.*





## CANAL LINHA DE ÉTICA DA CETREL

O Linha de Ética é um canal de comunicação disponibilizado pela Cetrel para receber e registrar denúncias de possíveis infrações ou violações da lei, incluindo situações que possam configurar Assédio Moral ou Assédio Sexual.

O Canal Linha de Ética da Cetrel é operado por empresa terceira independente, que garante o tratamento adequado e imparcial de todas as denúncias registradas.

O Canal **está disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana, para Integrantes, Fornecedores, Terceiros, Clientes e demais públicos**, que poderão registrar sua denúncia através do portal, telefone ou contato direto com Integrantes da Equipe de Conformidade.

O Canal Linha de Ética da Cetrel **não tolera retaliações** contra quem faz uma denúncia de boa-fé.

O Canal Linha de Ética da Cetrel **está disponível para exposição de possíveis condutas irregulares, bem como para sanar eventuais dúvidas sobre a ocorrência das mesmas com relação a seus Integrantes, Fornecedores, Terceiros, Clientes e demais públicos**, contribuindo com informações para a manutenção de um ambiente corporativo seguro, ético, transparente e produtivo.

Para facilitar o registro de denúncias, a Cetrel mantém diversos meios de comunicação, vários dos quais permitem o anonimato:

 **[www.LinhaDeEticaCetrel.com.br](http://www.LinhaDeEticaCetrel.com.br)**

 **0800 885 5614**

(disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana)

Você também pode registrar uma preocupação a qualquer membro **da Área de Conformidade**.



# NÃO SE CALE!

Somos todos responsáveis  
pelo ambiente que criamos.

