

# **CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**



**APAE**  
**Campo Grande - MS**

**Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais | Campo Grande MS**

<http://apaecg.org.br/>

## **Apresentação**

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais | Campo Grande MS em um trabalho cuidadoso, apresenta a vocês, funcionários, a Cartilha Assédio e Discriminação, contribuindo para a construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos nós!

Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa prática abusiva. Trata-se de material valioso para a conscientização e reflexão de todos.

Boa leitura!

## **O QUE É ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO TRABALHO?**

A violência abrange ações de natureza física, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências. Assédio sexual é abordagem com conotação sexual ou insistência inoportuna, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

De acordo com o art. 216-A do Código Penal, assédio sexual é crime.

Assédio moral é uma forma de violência psicológica contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ter diferentes razões e se manifesta por condutas abusivas praticadas de forma repetida ou sistemática. Assédio moral pode ocorrer por ações (humilhações, injúrias, acusações, gritos, confrontos, boatos, fofocas etc.) ou omissões (ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, silenciar em sua presença etc.). O assédio no trabalho causa sofrimento, queda na produtividade, desconforto físico e emocional, prejuízo profissional, afastamento e até exclusão da empresa.

## **EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL**

- ✓ Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- ✓ Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- ✓ Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- ✓ Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- ✓ Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- ✓ Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- ✓ Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- ✓ Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- ✓ Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas;
- ✓ Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- ✓ Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- ✓ Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- ✓ Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- ✓ Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição e tarefas;
- ✓ Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.

## **EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES**

- ✓ Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- ✓ Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- ✓ Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

- ✓ Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

### **EXEMPLOS MAIS COMUNS 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;
- ✓ Criação de um ambiente pornográfico.

### **COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO MORAL DOS ATOS DE GESTÃO?**

A prática de atos de gestão administrativa, sem a finalidade discriminatória, não caracteriza assédio moral, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do funcionário para outra unidade, a alteração da jornada de trabalho, etc. Importa ressaltar que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é que estejam vinculados ao interesse da Administração ou da empresa e que sejam razoáveis.

Também não caracterizam assédio moral os conflitos esporádicos com colegas ou chefias, nem o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, ou as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o funcionário a situações vexatórias.

### **O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?**

Discriminação é o tratamento diferente, com exclusão ou preferência, de uma pessoa em relação à outra, deixando-a em situação de desvantagem, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

São exemplos de discriminação:

- publicar anúncio de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar;
- recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- considerar o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- realizar revistas íntimas;

### **LEMBRE-SE**

É fundamental coletar provas e denunciar a prática de assédio moral mediante comunicação do fato ao canal de denúncias para que haja a devida apuração e, se for o caso, punição do(a) agressor(a).

## **QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?**

O assédio manifesta-se de três modos distintos:

### VERTICAL

Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica.

Pode ser: descendente (assédio praticado por superior hierárquico);

Ascendente (assédio praticado por subordinado);

### HORIZONTAL

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

### MISTO

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

## **QUAIS DANOS O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO TRAZEM PARA A INSTITUIÇÃO?**

Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;

Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade dos funcionários

Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;

## **QUAIS SÃO OS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO?**

O assédio provoca 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 pré-existentes, 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 imoderadas às ordens superiores.

## **A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?**

Sim. Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, ou outros).

## **COMO PREVENIR O ASSÉDIO?**

**É papel das instituições:**

Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos funcionários;  
Incentivar as boas relações de trabalho;  
Atentar para as mudanças de comportamento dos funcionários;

**Para os funcionários, é importante:**

Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, bilhetes, presentes e testemunhas etc, como forma de coleta de provas;  
Denunciar situações de assédio;  
Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;  
Buscar apoio com familiares e amigos;  
Afastar sentimento de culpa e de inferiorização, buscando apoio psicológico, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde.  
Se necessário, solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada.  
Registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;  
Ligue 180 para fazer a denúncia do caso, à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

**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 outros crimes ou contravenções.

**ATENÇÃO**

Rompa o silêncio!

Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o agressor.

**QUAL DEVE SER A CONDUTA FRENTE AO ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO?**

Pessoas submetidas a qualquer assédio ou discriminação devem realizar denúncias nos canais disponíveis:

Envie um e-mail, registrando com detalhes a situação e evidências:

[compliance@apaecg.org.br](mailto:compliance@apaecg.org.br)

Realize a leitura do QRcode pela câmera do celular e preencha o formulário eletrônico:



Recomenda-se que a vítima:

- ✓ Registre com detalhes as situações pelas quais passou;
- ✓ Junte evidências;
- ✓ Procure ajuda com colegas de trabalho, em especial aqueles que testemunharam o fato ou que já tenham sofrido assédio e/ou discriminação; e
- ✓ Evite conversas isoladas com o agressor.

#### **Fonte**

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022

Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001

Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009

Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e suas atualizações (CLT)

Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 e suas atualizações (Código Penal Brasileiro)

Legislações correlatas



MINISTÉRIO DO  
TRABALHO E PREVIDÊNCIA

#### **Realização**

Compliance  
Recursos Humanos  
SESMT

#### **Projeto Gráfico**

Comunicação e Marketing

#### **Apoio**

Diretoria-Geral