



**APAE**  
Campo Grande - MS

2023

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

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





## **Apresentação**

A Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de 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!

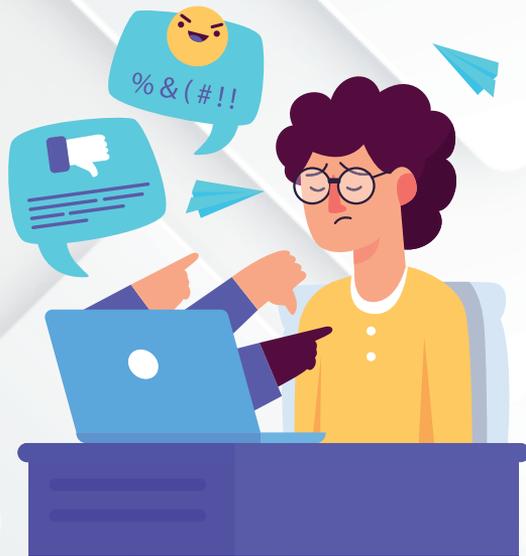
Em linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa prática abusiva. Trata-se de material valioso para a conscientização e reflexão de todos.

Boa leitura!



**APAE**  
Campo Grande - MS

# 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**

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;
- ✓ 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



**APAE**  
Campo Grande - MS







**APAE**  
Campo Grande - MS

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

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

**2023**