

**POR UM
AMBIENTE
DE TRABALHO
+ POSITIVO**



CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SÉXUAL



TRANSMATION

O que diz a Lei nº 14.457/22



A nova Lei nº 14.457/22, em vigor desde 20 de março de 2023, tem como objetivo promover um clima organizacional sadio e seguro nas empresas, incentivando o aumento da contratação e permanência de mulheres no mercado de trabalho. Para isso, institui o programa Emprega + Mulheres que, em resumo, determina que a empresa implemente medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e demais violências por meio de procedimentos claros para denúncias e outras medidas, como qualificação profissional para encareiramento das mulheres.

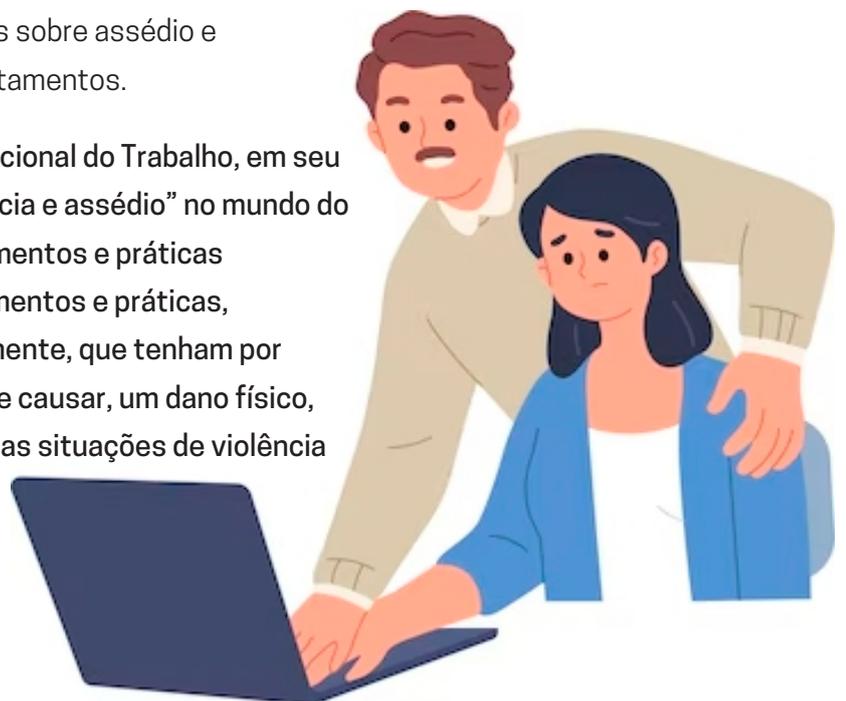
Estre as medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho que a empresa deve adotar estão:

- Incluir regras de conduta a respeito do assédio sexual e outras formas de violência nas normas internas da empresa e divulgar a todos os colaboradores
- Fixar procedimentos para receber e acompanhar denúncias e, quando for o caso, aplicar sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos
- Incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA.
- Realizar, no mínimo a cada 12 meses, ações de sensibilização e capacitação para todos os colaboradores sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho.

Além de trazer impactos relevantes às empresas, com a atualização da NR-5 a CIPA passou a ser denominada “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio”, contribuindo para a implementação de medidas dentro das organizações.

Nessa cartilha, aprenderemos um pouco mais sobre assédio e demais violências e como evitar tais comportamentos.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, “a”, dispõe que: “a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, manifestadas apenas uma vez ou repetidamente, que tenham por objetivo, que causem ou são susceptíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, incluindo as situações de violência e assédio em razão de gênero”



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



Uma definição didática dada pela Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, menciona o assédio sexual como a “conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. O assédio sexual pode acontecer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, do estímulo e da manutenção de ambientes nocivos e de outras violências tipicamente cometidas contra mulheres.

QUEM SOFRE MAIS ASSÉDIO SEXUAL?

As ações de combate ao assédio sexual e outras formas de violência têm um direcionamento mais voltado às mulheres, porque elas sofrem cerca de 3 vezes mais assédio sexual no ambiente de trabalho do que os homens.

O QUE CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL?

Em geral, a conduta dificilmente se concretiza em uma ação específica que acontece em um tempo determinado, mas sim como práticas que se combinam de maneira prolongada. Piadas, comentários pessoais ou íntimos, toques inapropriados, constrangimento e propostas de encontros podem caracterizar o assédio sexual.

Uma característica própria desta violência é o seu caráter cíclico, que geralmente se divide em estágios.

O primeiro estágio apresenta um aumento constante e progressivo de piadas e comentários inapropriados

O segundo estágio é de investidas mais agressivas e incisivas.

O terceiro e último momento do ciclo é identificado pela demonstração de arrependimento do assediador, que também pode ser acompanhado de promessas de mudança em seu comportamento ou de retaliações profissionais de sua parte.

É normalmente no segundo momento do ciclo, de uma investida mais agressiva e incisiva, que as mulheres costumam procurar ajuda, pois é quando percebem que a linha foi ultrapassada.

Raramente ocorrem intervenções em momentos de piadas ou comentários inapropriados, ainda que costumem deixar as mulheres desconfortáveis.

É possível até que ocorram estágios de tranquilidade em meio aos ciclos, fazendo com que a mulher acredite que a situação vai melhorar.

Raramente um chefe ou colega assediador muda seu comportamento, e, sem a devida responsabilização, o mais provável é que seu comportamento apenas se agrave. À medida que esse ciclo se repete os limites são esticados, o que leva a episódios progressivamente mais violentos.

A repetição do ciclo também tende a encolher a rede social de apoio à vítima, que vai se isolando cada vez mais no local de trabalho.

A abordagem dos temas é muito importante, pois as condições de trabalho influenciam na qualidade do serviço prestado e constituem premissas de uma sociedade equilibrada, saudável e feliz.

O reconhecimento de que essas práticas podem ocorrer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, de estímulo e manutenção de ambientes nocivos e de outras violências é fundamental para se avançar no enfrentamento efetivo dessas questões. Além do assédio moral e do assédio sexual, é necessário combater outras violências como a desigualdade de gênero, o racismo, o preconceito contra pessoas com deficiência e o desrespeito à população LGBTQIAPN+ e às pessoas de diferentes gerações.



O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE ASSÉDIO SEXUAL?



Código Penal

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, É CRIME. Desde a conduta indevida de importunação sexual até o emprego de violência ou ameaça, a pena pode chegar a 15 anos de prisão.

EXISTEM ALGUMAS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL:

Assédio sexual por chantagem

Aquele causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência, inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Assédio sexual por intimidação

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Assédio vertical

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de 'chefe' para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Esta forma clássica de assédio aparece descrita literalmente no Código Penal.

Assédio horizontal

Ocorre quando não há diferença hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.



COMO COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO?

O combate ao assédio sexual e demais violências no ambiente de trabalho parte da conscientização permanente de toda a gestão e colaboradores, implantação de procedimentos assertivos para as denúncias e a punição efetiva dos responsáveis

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considera-se assédio moral o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

É a repetição proposital de gestos, palavras, comportamentos e qualquer outro tipo de comunicação com o objetivo de humilhar ou constranger pessoas no ambiente de trabalho, independentemente do cargo ou da função exercida.

A caracterização do assédio moral depende da frequência e da intencionalidade na conduta do agressor e, ainda, do fato de normalmente ocorrer no local de trabalho, podendo ser verificado também em outros ambientes, desde que relacionados com as atividades profissionais.

Estas condutas abusivas podem ocorrer de maneira direta (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e/ou indireta (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), desestabilizando a vítima das mais variadas formas (como nos campos profissional, emocional, físico, social, entre outros).

A exposição repetitiva e prolongada a este tipo de violência pode evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou até mesmo para a morte. Por isto, estas condutas abusivas são inadmissíveis e devem ser combatidas.



O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE O ASSÉDIO MORAL?

Qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e pode ser punido com até 2 anos de detenção.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Individual ou interpessoal: quando exercido contra um profissional específico. É o assédio direto, individual e pessoal. É a clássica 'perseguição do chefe'.

Coletivo ou organizacional: quando conhecido, tolerado e até mesmo incentivado por determinada organização como estratégia para melhoria da produtividade e dos resultados. É a cultura organizacional da humilhação, do controle e da desumanização do profissional.

Assédio moral vertical descendente: quando o superior hierárquico, aproveitando de sua condição de autoridade, coloca o subordinado em situações desconfortáveis, humilhantes ou degradantes.

Assédio moral vertical ascendente: quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Ações, omissões e constrangimentos para prejudicar uma nova chefia são exemplos deste tipo de agressão.

Assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. É o comportamento instigado pela cultura competitiva exagerada entre colegas de trabalho, incluindo intimidações, comunicação violenta e condutas beirando o bullying.

Assédio moral misto: quando a vítima sofre com condutas abusivas dos superiores hierárquicos e dos colegas de trabalho. Normalmente, o comportamento abusivo começa com um autor e é imitado por outras pessoas.

É importante destacar que nem toda conduta pode ser considerada assédio moral. Nas relações profissionais é necessário certo grau de exigência, de compromisso e de qualificação.

No dia a dia das atividades profissionais, acontecem conflitos esporádicos, críticas construtivas e avaliações do trabalho realizadas por colegas e chefias. Desde que não sejam exposto o servidor a situações vexatórias, estas condutas não constituem assédio moral.



Desde que justificados e vinculados aos interesses da Administração, não constituem assédio atos de gestão, tais como: atribuição de tarefa aos subordinados com estabelecimento de parâmetros, prazos e metas razoáveis para entrega, transferência do servidor para outra lotação ou posto de trabalho, aumento do volume de trabalho, alteração da jornada de trabalho, destituição de funções de confiança.

LEMBRE-SE: para caracterizar assédio moral, a conduta precisa ser habitual e intencional.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO ?

Conforme dispõe o artigo 5º da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e seu artigo 3º estabelece, dentre os objetivos fundamentais, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Desse modo, a discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência, que tenha o intuito de anular ou restringir o exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

COMO DIFERENCIAR DISCRIMINAÇÃO DE PRECONCEITO?

O preconceito é um julgamento prévio negativo, é a disposição de julgar a diferença com prepotência ideológica, que pretende tornar alguns superiores a outros. Habita o campo abstrato do agente preconceituoso.

Já a discriminação é a prática de uma conduta injusta que conduz ao desequilíbrio das relações humanas, no sentido de anular ou restringir o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais. Ultrapassa o campo abstrato e produz efeitos concretos na vida da vítima, podendo a discriminação ser direta ou indireta.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO



A direta é aquela que contém em si a intenção de discriminar.

O sujeito é discriminado intencionalmente, tratado de forma desigual, em função de uma característica, individual ou de grupo, que lhe é peculiar, tal como sua condição física.

Na indireta, a diferença de tratamento é de forma dissimulada, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que redundam em atos discriminatórios.

A discriminação pode se dar de diversos modos, uma vez que toda distinção, exclusão ou preferência no ambiente de trabalho que tenha como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento, pode estar fundada em:

Raça: o conceito de raça tem sua origem em uma suposta fundamentação biológica, dentro do paradigma de uma raça inferior e uma superior. Cientificamente, a terminologia é inaplicável à espécie humana. No entanto, quando nos referimos ao termo não estamos falando em distinção biológica, mas sim em uma construção política e histórica desse conceito. A importância de falarmos sobre raça se dá no sentido de reconstituir a identidade da população negra no país, que é marcada pela desvalorização de seus traços físicos e de sua cultura;

Cor: diz respeito à gradação do tom de pele. De forma semelhante, na perspectiva daqueles que alimentam um pensamento discriminatório, é um marcador de diferença e indicaria inferioridade daqueles que possuem a tonalidade mais escura;

Sexo: masculino, feminino, intersexo e altersexo;

Idade: o tempo de vida decorrido desde o nascimento: criança, jovem, adulto, idoso (etarismo);

Religião: o Estado brasileiro, por definição legal é 'laico', ou seja, separado de qualquer religião. A população, por sua vez, tem a liberdade de optar entre o ateísmo ou qualquer uma das religiões e deve ser respeitada;

Opinião política: conjunto de valores que um indivíduo defende e/ou promove em relação a sua preferência sobre seu meio social;

Ascendência nacional: todos os antepassados dos indivíduos;

Origem: naturalidade, nacionalidade;

Orientação sexual: atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa:

Homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual, assexual ou outras possibilidades;

Outros tipos: etnia, gênero, doença, origem social e quaisquer outros critérios de discriminação ou qualquer outro tipo de característica que não se enquadre nos tópicos anteriores, mas que seja usado para a exclusão do indivíduo.

COMPORTAMENTOS RACISTAS



- Apelidar pessoas de acordo com as características físicas, a partir de elementos de cor e etnia da pessoa;
- Inferiorizar as características estéticas de pessoas conforme sua raça;
- Considerar uma pessoa inferior intelectualmente, podendo até impedir o acesso a determinados cargos, funções ou empregos, devido a sua raça;
- Ofender verbal ou fisicamente uma pessoa preta;
- Desprezar costumes, hábitos e tradições de uma pessoa, como na ofensa a religiões de matriz africana;
- Duvidar da honestidade e da competência de uma pessoa preta;
- Recusar-se a prestar serviços a pessoas pretas;
- Fazer ou se divertir com piadas depreciativas das pessoas pretas e, ao ser confrontado, afirmar que é exagero;
- Afirmar que o cabelo natural de uma pessoa preta é bonito ou feio, em razão de sua textura ou volume;
- Identificar a profissão de uma pessoa a partir de sua vestimenta e de suas concepções sobre os papéis sociais ou profissionais que crê ser adequados a ela.

É PRECISO SABER

No Brasil, as raças negras, indígenas e asiáticas são as mais afetadas pelo racismo. Segundo o IBGE, a raça negra é o grupo formado por pessoas de pele preta e parda.





MACHISMO

O conceito de 'gênero' surgiu na literatura feminista para demonstrar que esses papéis e padrões do que é 'ser homem' e do que é 'ser mulher' são construções culturais que foram sendo constituídas ao longo da história. Essas diferenças entre um ou outro possibilitaram que homens tivessem poder e privilégio na sociedade e contribuíssem para que as mulheres ficassem ausentes e não ocupassem espaços em diversas áreas da vida social.

A discriminação, em especial de gênero, também pode ser sentida a partir do uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero, que se relaciona ao mau uso que se faz dela.





O QUE FAZER QUANDO SE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Existem alguns meios de agir para a vítima de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho:

- NÃO SE CALE e DENUNCIE o assédio ao setor responsável, ao superior hierárquico ao Comitê + MULHERES ou a CIPA;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- Busque orientação de profissionais da área da saúde, como psicólogos, para saber como lidar com a situação;
- Procure apoio no órgão representativo de classe, na Delegacia Regional do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho ou em qualquer outra entidade de defesa dos direitos humanos, podendo, inclusive, ingressar com ação judicial;
- Registre a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher, Delegacia Eletrônica e Delegacias de bairros;
- Ligue 180 para fazer denúncias de caso de violência contra a mulher;
- Se houver possibilidade de diálogo, converse com o agressor para esclarecer como você se sente e que não aceita o comportamento da pessoa;
- Não se sinta culpado nem inferiorizado, conte o ocorrido aos colegas, amigos e familiares e procure suporte emocional.





COMO COMPROVAR O ASSÉDIO OU A DISCRIMINAÇÃO?

Muitas vezes é difícil comprovar a ocorrência destas situações, pois ocorrem geralmente de maneira oculta e o ônus da prova é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-las através de algumas formas, como:

- Anotar com detalhes todas as situações de assédio e de discriminação (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, conteúdo das conversas, servidores que testemunharam e tudo o que se lembrar);
- Realizar gravações das situações;
- Guardar bilhetes, e-mails, mensagens eletrônicas e o que mais achar necessário para servir como prova do ocorrido;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente de depoimentos daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.

O QUE FAZER QUANDO SE PRESENCIA UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

- Tenha empatia e desperte empatia no outro;
- Acolha a vítima, ouvindo sem julgamento e dizendo que ela não é culpada pelo que aconteceu e que não está sozinha;
- Ofereça ajuda e se disponha a ouvir;
- Incentive a pessoa a DENUNCIAR o assediador;
- Informe-se e, se possível, converse com o assediador, explicando que o que ele fez é assédio e quais são as consequências do seu ato, mostrando vídeos e textos para conscientização sobre o tema;
- Busque ajuda da instituição para o problema, comunicando ao superior hierárquico do assediador ou denunciando ao setor responsável, ao Comitê + MULHERES ou a CIPA
- Ofereça-se como testemunha. Supere o medo e seja solidário. Coloque-se no lugar do outro.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA QUE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

Os reflexos de quem sofre humilhação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais na saúde do trabalhador estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução do desejo sexual;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



SOMOS CONTRA QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO
PRECONCEITO, ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL.

Denuncie e busque apoio:

(14) 3844-1058

(14) 99856-6835

sac@transmaion.com.br

tecseguranca@transmaion.com.br

rh@transmaion.com.br



CIPA : COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO
SEGURANÇA DO TRABALHO, JUNTOS SOMOS MAIS FORTES.



TRANSMAION

Central de Atendimento:
(14) 3844-1058
transmaion@transmaion.com.br



Escritório: Rua Ataíde da Silva Rosa, 50 - Trevo, Pratânia - SP, 18660-050

 /transmaion | www.transmaion.com.br