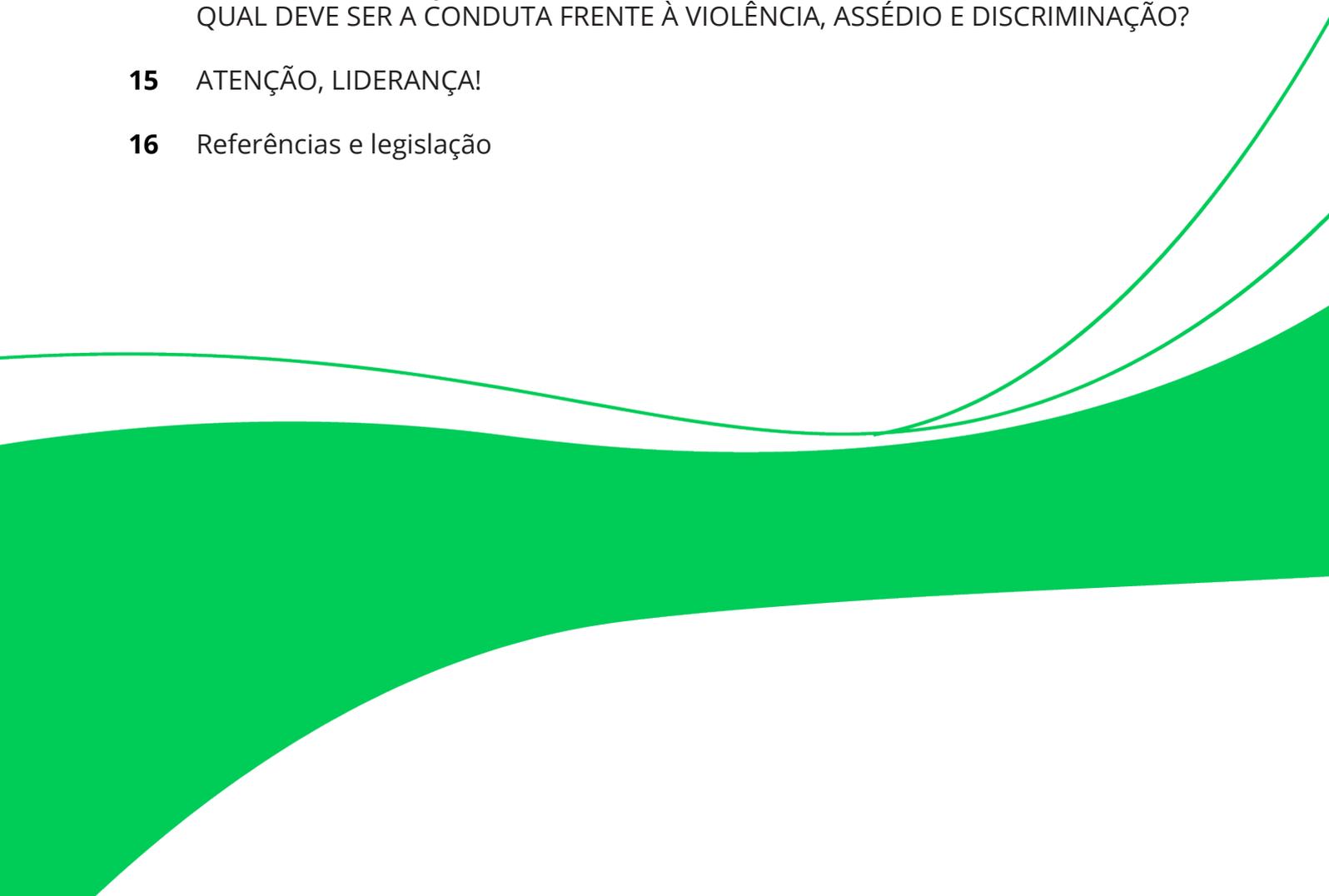


Cartilha sobre Assédio em Ambiente de Trabalho e Como Denunciar



SUMÁRIO

- 3** INTRODUÇÃO
 - 4** DISCRIMINAÇÃO
Alguns tipos de discriminação
 - 6** Assédio no Ambiente de Trabalho
 - 7** Assédio moral
 - 8** Quem pode ser alvo de assédio moral no trabalho?
 - 9** O que não é assédio moral
 - 10** VIOLÊNCIAS DE NATUREZA SEXUAL
 - 12** IMPACTOS DESSAS VIOLÊNCIAS
PARA QUEM SOFRE
 - 13** PARA A ORGANIZAÇÃO
PARA A ORGANIZAÇÃO
QUAL DEVE SER A CONDUTA FRENTE À VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?
 - 15** ATENÇÃO, LIDERANÇA!
 - 16** Referências e legislação
- 

INTRODUÇÃO

A PLM AUDITORIA E CONSULTORIA LTDA. zela por um ambiente de trabalho respeitoso, digno e livre de todas as formas de violência, incluindo a discriminação, o assédio moral, as violências sexuais e a retaliação.

Ainda existem muitas dúvidas entre as pessoas em relação ao conceito de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.

Por isso, esta cartilha visa a esclarecer o assunto, trazendo exemplos concretos que nos auxiliarão a reconhecer quando uma situação se caracteriza como uma forma de violência, além de destacar as potenciais razões e repercussões desses comportamentos.

Também são apresentadas medidas para prevenir e combater a discriminação, o assédio moral, as violências sexuais e a retaliação, a fim de criar um ambiente de trabalho respeitoso e mais positivo.

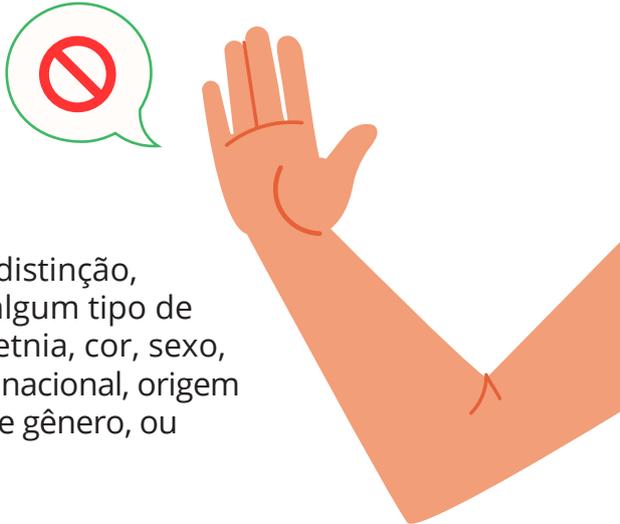
É fundamental que todos atuem em conjunto para que a PLM AUDITORIA E CONSULTORIA LTDA. seja cada vez mais saudável, segura e livre de qualquer forma de violência!

O ambiente de trabalho deve ser um local seguro e respeitoso para todos os colaboradores. O assédio em ambiente de trabalho é uma questão séria e inaceitável, podendo assumir diversas formas, como assédio moral, sexual, psicológico, entre outras.

Esta cartilha visa informar sobre o que é o assédio no ambiente de trabalho, como reconhecê-lo e os passos para denunciar.



DISCRIMINAÇÃO



É toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito, o qual, por sua vez, pode ser contra raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro.

Consequências: gera condições de desigualdade no que se refere ao reconhecimento dos direitos e das liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral, ou em qualquer outro da vida pública.

A discriminação ou o preconceito devido à raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do Código Penal e a Lei 7.716/89. A injúria racial, antes tratada como um delito menos grave no Código Penal, foi equiparada ao crime de racismo pela Lei 14.532/23.

Alguns tipos de discriminação



CAPACITISMO

Discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência. Prática que consiste em conferir tratamento desigual (desfavorável ou exageradamente favorável) a pessoas com deficiência, baseando-se na crença equivocada de que elas são menos aptas às tarefas da vida comum.





ETARISMO

Ato de discriminar uma pessoa ou um grupo de pessoas em função da idade cronológica não entende do assunto, mas ele, sim.

GORDOFOBIA

Discriminação, preconceito ou estigma contra pessoas com sobrepeso, ou obesidade.

LGBTFOBIA

Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual, ou identidade de gênero. Envolve a negação de direitos, a desvalorização das relações e identidades não heterossexuais e a perpetuação de estereótipos prejudiciais. Alguns exemplos são homofobia, bifobia e transfobia.

MACHISMO

Ideologia que promove a superioridade do homem sobre a mulher, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.



MISOGINIA

Desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.

RACISMO

Preconceito ou discriminação com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.

SEXISMO

Conjunto de atitudes discriminatórias e de objetificação sexual que buscam estabelecer o papel social que cada gênero deve exercer. Para isso, são utilizados estereótipos sobre como falar, agir, pensar e, até mesmo, o que vestir.

MANSPLAINING

Ocorre quando um homem explica algo a uma mulher – muitas vezes, um assunto do íntimo conhecimento e da vivência dessa mulher – assumindo que ela não entende do assunto, mas ele, sim.

MAN INTERRUPTING

Ocorre quando um homem interrompe uma mulher sistematicamente, às vezes até para explicar o que ela acabou de dizer.

BROPRIATING

O termo é usado para indicar situação na qual um homem se apropria da ideia de uma mulher, levando o crédito no lugar dela.

GASLIGHTING

Ocorre quando o homem deslegitima o que a mulher fala, fazendo ela duvidar da sua própria percepção da realidade, ou, até mesmo, da sua sanidade.

XENOFOBIA

Baseia-se em preconceitos contra diferentes culturas. É muito comum no Brasil, devido às diferenças culturais marcantes que temos por aqui. Caracteriza-se pela representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada região e pela crença de que as vítimas são cultural, econômica e intelectualmente inferiores.

ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio no ambiente de trabalho abrange uma gama de comportamentos prejudiciais que perturbam a harmonia e a dignidade no local de trabalho. Isso pode manifestar-se de diferentes formas:



- **Assédio Moral:** Ações repetitivas que visam humilhar, desvalorizar ou isolar um colega de trabalho, afetando sua autoestima e bem-estar emocional;
- **Assédio Sexual:** Comentários, avanços, gestos ou comportamentos de natureza sexual não desejados, que causam desconforto e invadem a privacidade da vítima;
- **Assédio Psicológico:** Manipulação, intimidação, ameaças, difamação e outras práticas que têm como alvo a saúde mental e emocional da vítima;
- **Assédio Discriminatório:** Tratar alguém injustamente com base em características como raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiência, entre outras.

Assédio moral

É um processo contínuo e repetitivo de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, a identidade e a dignidade humana do trabalhador, causando a degradação das relações e do ambiente de trabalho.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- **Repetição** (habitualidade);
- **Direcionalidade** (agressão dirigida a pessoa, ou a grupo determinado);
- **Temporalidade** (duração no tempo).

Existem três tipos de assédio moral:

Assédio moral descendente

Praticado pela liderança em relação a algum membro da equipe;

Assédio moral horizontal

Praticado entre colegas;

Assédio moral ascendente

Praticado por um membro da equipe em relação à liderança.



Quem pode ser alvo de assédio moral no trabalho?

QUALQUER PESSOA!

ATENÇÃO!

Apesar de, para a caracterização do assédio moral, haver a necessidade de reiteração, alguns desses comportamentos, mesmo que de forma isolada, podem configurar outros tipos de violência no trabalho. Por isso, é muito importante termos uma cultura que não tolere nenhum tipo de prática abusiva, seja repetitiva ou pontual.

1. Deterioração proposital das condições de trabalho

Ex.: Criticar, reiteradamente, o trabalho realizado, de forma injusta ou exagerada;

Não transmitir ou ocultar informações relevantes, induzindo o empregado ao erro na realização do trabalho;

Contestar, a todo momento, as decisões tomadas;

Vigiar uma pessoa ou um grupo de pessoas apenas;

Esvaziar o trabalho da pessoa, deixando-a ociosa e provocando sensação de inutilidade e incompetência;

Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;

Determinar tarefas impossíveis de serem cumpridas;

Privar de acesso aos instrumentos/ recursos necessários para a realização do trabalho.

2. ISOLAMENTO E RECUSA/FALTA DE COMUNICAÇÃO

Ex.: Interromper a fala da pessoa com frequência;

Ignorar a presença da pessoa ou não cumprimentar deliberadamente;

Não se comunicar diretamente com a pessoa;

Isolar a pessoa do restante da equipe, proibindo-a de se comunicar com os demais;

Deixar de convidar/convocar a pessoa para participar de reuniões do setor;

Impor condições de trabalho diferentes das oferecidas ao restante da equipe.

3. ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

Ex.: Dar apelidos pejorativos;

Atribuir tarefas humilhantes;

Desmerecer (desqualificar) o trabalho da pessoa diante de outros colegas;

Fazer críticas de forma hostil e injusta;

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas;

Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar do tempo de permanência no local;

Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levantada de ombros, risos).



4. VIOLÊNCIA VERBAL OU FÍSICA

Ex.: Gritar;

Ironizar;

Ameaçar ou agredir verbalmente;

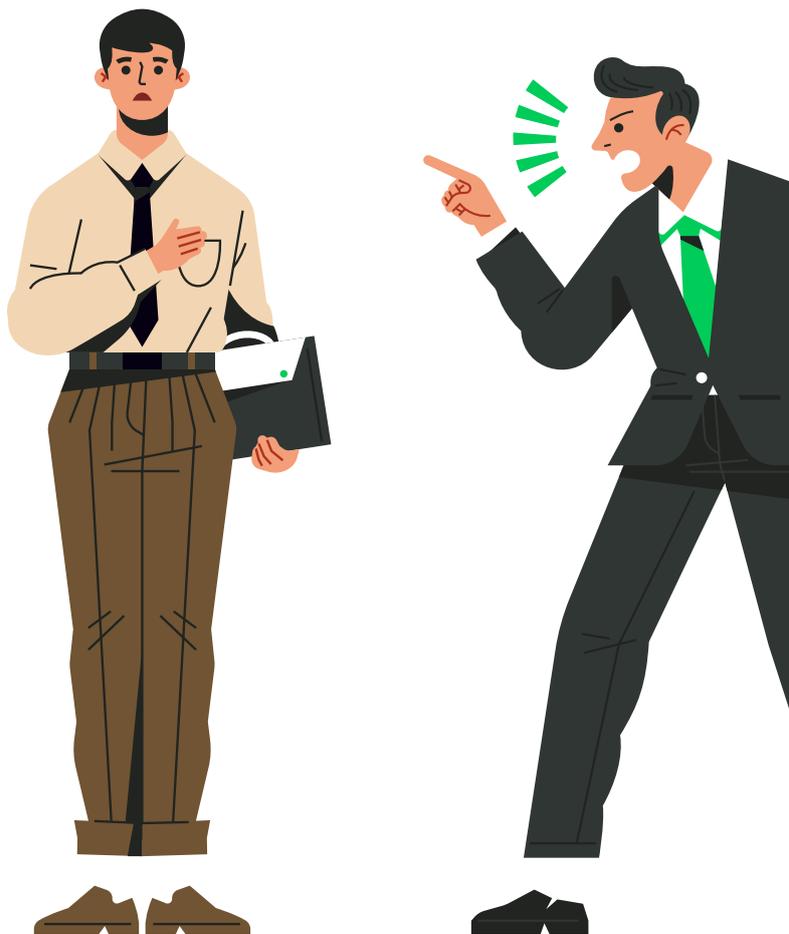
Danificar objetos pessoais;

Desconsiderar recomendações médicas a gestantes, na distribuição de tarefas;

Ameaçar a pessoa de dispensa do cargo ou função constantemente, ou, mesmo, ameaçar de demissão.

O que não é assédio moral

Nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.



Existem certas ações que são intrínsecas à função de gestão e, quando são esporádicas ou moderadas, não podem ser consideradas assédio moral:

- Comportamento isolado ou eventual;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
- Aumento pontual ou sazonal no volume de trabalho;
- Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle;
- Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas e não sejam utilizadas com propósito de represália;
- Revisão de metas e mudanças de atribuições;
- Divergências e discordâncias de opiniões e/ou ideias acerca do trabalho.

VIOLÊNCIAS DE NATUREZA SEXUAL

Assédio Sexual

São aquelas condutas de conotação sexual praticadas contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestadas por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade e violar a sua liberdade sexual.

Uma situação de assédio sexual pode começar pelo aumento gradual de comentários inadequados, que geram, em um segundo momento, uma abordagem mais agressiva.

Comumente, existe uma reiteração de conduta, é possível que uma única investida seja caracterizada como assédio sexual, principalmente, em situações em que o assediador possui uma posição hierárquica superior em relação àquele que é alvo.

No ambiente do trabalho, pode se manifestar de duas formas:

- a) Quando **praticado por colegas, pares, ou subordinados**, o assédio sexual é passível de sanções nas esferas administrativa, trabalhista e cível.

A conduta tem o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

- b) Quando **praticado por um superior hierárquico ou alguém em posição de poder, seja formal ou informal**, o assédio sexual configura-se crime previsto no art. 216-A do Código Penal e definido como sendo o ato de “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”.

Importunação Sexual

É praticar contra alguém, e sem a sua anuência, ato libidinoso visando satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros.

Quando falamos de importunação sexual, não há hierarquia envolvida necessariamente. O que precisa existir é a prática do ato libidinoso, sem o consentimento do outro.

Um exemplo é tocar em partes íntimas do outro sem permissão ou exhibir partes do corpo de si, ou do outro sem consentimento nas dependências da companhia. É crime, conforme Art. 215-A do Código Penal.



Estupro

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar, ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. É crime, conforme Art. 213 do Código Penal.

Comportamento de Natureza Sexual

Caracteriza-se por gesto e comentários inapropriados que podem não se destinar a uma pessoa específica e não preenchem todas as características de um assédio sexual.

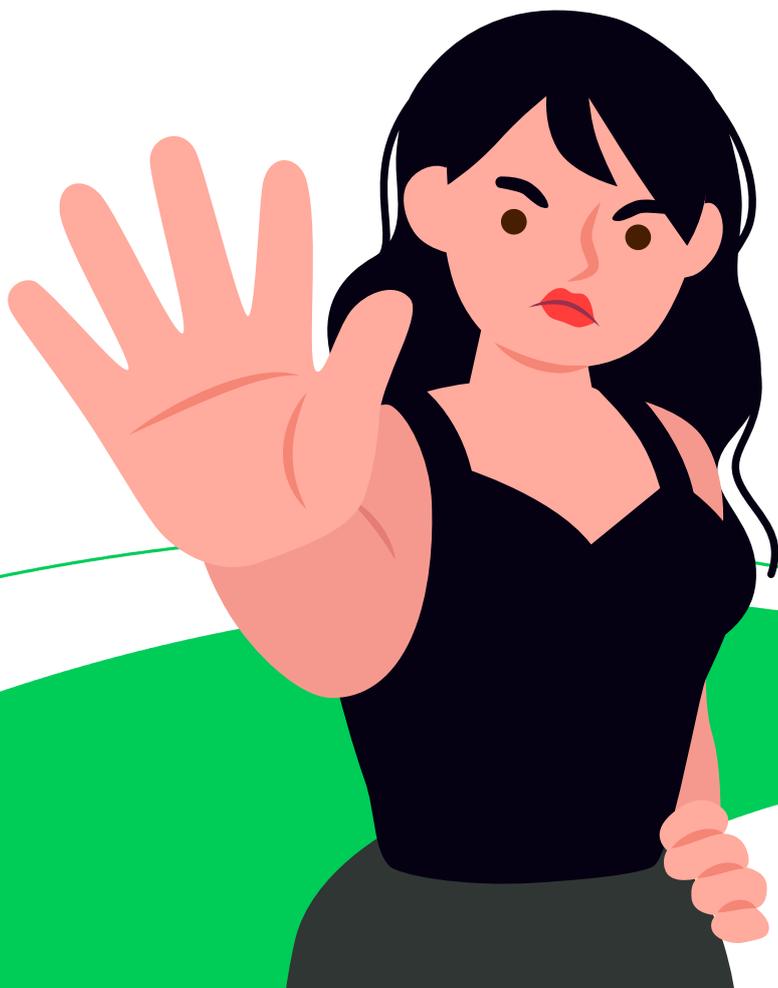
A exibição de material pornográfico e a obscenidade nas dependências da empresa são exemplos.

Quem pode ser alvo de violência sexual no trabalho?

Tanto mulheres, quanto homens podem sofrer e praticar tais tipos de violência.

A Organização Internacional do Trabalho, porém, classifica-os como violências com base em gênero, já que atingem mulheres e meninas de maneira desproporcional.

Quando um flerte se torna assédio sexual?
Quando é indesejado e persistente.



**Não importa
a situação, o
consentimento
é fundamental.**

Como prevenir o assédio sexual ?

Diga não a:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites insistentes e não solicitados;
- Perseguição (stalking);
- Exibicionismo, como ocorre em casos de exposição de partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional;
- Criação e promoção de ambiente que envolva conteúdo pornográfico de forma intencional, ou facilitação para que esse ambiente se forme;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedores sobre a aparência física ou sobre a personalidade de uma pessoa;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.

IMPACTOS DESSAS VIOLÊNCIAS

PARA QUEM SOFRE

PSICOPATOLÓGICA	PSICOSSOMÁTICA	COMPORAMENTAL
Ansiedade	Hipertensão arterial	Agressividade contra si e contra outros
Apatia	Ataques de asma	Aumento do consumo de álcool e drogas
Insegurança	Taquicardia	Aumento do consumo de cigarros
Depressão	Doenças coronarianas	Disfunções sexuais
Melancolia	Dermatites	Isolamento social
Irritação	Cefaleia	Desordens de apetite
Insônia	Dores musculares	
Mudanças de humor	Gastrite	
Pânico e fobias		
Pesadelos		

PARA A ORGANIZAÇÃO

- Ambiente de trabalho hostil;
- Absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Queda de produtividade;
- Alta rotatividade;
- Indenizações trabalhistas;
- Aposentadoria precoce;
- Aumento de casos de doenças ocupacionais;
- Aumento de afastamentos/licenças médicas;
- Multas administrativas;
- Exposição negativa do nome da empresa/marca.



PARA QUEM PRÁTICA

Responsabilização nas esferas trabalhista, cível (danos morais e materiais) e criminal, bem como medidas disciplinares no âmbito administrativo.

QUAL DEVE SER A CONDUTA FRENTE À VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

Pessoas submetidas a qualquer violência, assédio ou discriminação devem realizar denúncias no canal próprio disponibilizado pela PLM:

- ✓ Para os colaboradores que atuam como prestadores de serviço vinculados a empresas externas podem se dirigir a nossa Representante Designada CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) através do e-mail: **administrativo2@plmconsultoria.com.br**, caso o colaborador sofra qualquer tipo de violência, assédio ou discriminação no ambiente do cliente.

Ao sentir que condutas inapropriadas lhe são dirigidas:

Comunique seu desconforto

Se for possível e se sentir seguro, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada, nem tolerada.

1)

Não se isole e busque uma rede de apoio!

Não se culpe! Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio ou discriminação no trabalho. Converse com pessoas de sua confiança ou com a liderança, se não estiverem envolvidos

2) na situação e você se sentir à vontade.

Faça registros e reúna as evidências possíveis

- Se possível, mantenha registros escritos do ocorrido, incluindo datas, horários, locais, descrições detalhadas do comportamento inadequado e identificação das pessoas envolvidas;
- Se houver evidências físicas relevantes, como fotos, vídeos, mensagens impressas ou outros documentos, colete-as de forma adequada e as mantenha seguras. Isso pode servir para comprovar a existência do comportamento inadequado;
- Guarde os registros de quaisquer conversas, trocas de mensagens ou outras formas de comunicação relacionadas ao comportamento inadequado. Isso pode incluir registros de e-mails, mensagens de texto, conversas em redes sociais, ou registros de chamadas telefônicas.

3) Denuncie!

Denuncie! É importante ressaltar que o canal de denúncia da **PLM AUDITORIA E CONSULTORIA LTDA.** está disponível para o recebimento de denúncias sobre qualquer tipo de violência no trabalho, não se limitando a assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Situações de violência pontual, sem habitualidade, também podem e devem ser denunciadas.



ATENÇÃO, LIDERANÇA!

Seja exemplo!

- Não pratique, naturalize ou fomente microagressões, falas e atitudes discriminatórias e assediadoras;
- Combata esse tipo de comportamento e lidere com base na cultura do respeito;
- Tenha cuidado com ações que possam caracterizar qualquer tipo de retaliação.

Esteja atento ao ambiente!

- Não permita relações nas quais microagressões, falas e atitudes discriminatórias, assediadoras ou de retaliação sejam naturalizadas;
- Perceba pessoas em isolamento, queda de produtividade repentina, sinais de depressão ou pânico;
- Promova um ambiente de trabalho seguro e confiável.

Acolha a pessoa que relata ser vítima

- Se receber um relato de uma pessoa que se diz vítima de assédio moral, discriminação ou violências sexuais, pratique a escuta ativa, ouvindo-a com atenção, empatia e cordialidade;
- Mantenha a discrição! É de suma importância que as informações relatadas sejam tratadas com responsabilidade e sigilo, a fim de preservar e proteger todos os envolvidos;
- Incentive a pessoa a registrar seu relato no Canal de Denúncia.

Exerça o poder diretivo para tratar conflitos

- Avalie a criticidade da situação e atue para preservar a integridade das pessoas envolvidas, tomando medidas de gestão que entender cabíveis;
- Observe que não pode haver dupla penalização para o mesmo evento;
- A adoção de medidas de gestão (desde que não sejam aplicadas com viés disciplinar) não impede a apuração do caso e a eventual aplicação de medida disciplinar.

As lideranças da PLM AUDITORIA E CONSULTORIA LTDA.. devem combater o preconceito e a discriminação e promover a diversidade, garantindo o respeito às pessoas!

O assédio em ambiente de trabalho é uma violação séria dos direitos e da dignidade de cada indivíduo. Denunciar o assédio não apenas protege as vítimas, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos.

Referências e legislação

1. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*
2. *Código Penal Brasileiro*
3. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*
4. *Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.*
5. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres.*
6. *Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021 – Crime de Violência Psicológica contra a Mulher.*
7. *Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018: essa lei alterou o Código Penal Brasileiro para tipificar o crime de importunação sexual e aumentar as penas para o crime de estupro.*
8. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por motivo de deficiência.*
9. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006: dispõe sobre a proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar, incluindo a violência no ambiente de trabalho.*
10. *Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001: tipifica o crime de assédio sexual, estabelecendo penas para quem o praticar e altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.*
11. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995: proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por gênero, cor, raça, estado civil, entre outras.*
12. *Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989: tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, incluindo a discriminação no ambiente de trabalho.*
13. *Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução n. 351 CNJ: Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação.*
14. *Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 111 sobre a Discriminação no Ambiente de Trabalho.*
15. *Tribunal de Contas da União (TCU). Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.*
16. *Controladoria Geral da União (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.*



<https://plmconsultoria.com.br/compliance/>