



CARTILHA
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

PREVENÇÃO E COMBATE NO
AMBIENTE DE TRABALHO



APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral, sexual e discriminação. Esta cartilha foi elaborada em linguagem simples e direta para contribuir na compreensão sobre o tema. Com exemplos, traz diferenças de assédio, apresenta medidas para prevenção e combate, com o objetivo de manter o ambiente de trabalho saudável e fundado no respeito às pessoas.

A prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação são responsabilidade de todos nós.

Também reforçamos o **Código de Conduta do Pastifício Selmi**, que estabelece diretrizes e princípios éticos e normas que devem orientar a atuação de todos.



O QUE É ASSÉDIO

No ambiente de trabalho, os termos “violência e assédio” referem-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem ou busquem causar dano físico, psicológico ou sexual. Pode acontecer por palavras, gestos, ações ou até omissões.

Assediar é ofender, humilhar, ameaçar ou intimidar alguém, seja física ou verbalmente, entre outras condutas.



TAMBÉM É ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO FAZER PIADAS OU COMENTÁRIOS INDESEJÁVEIS SOBRE:

- Raça, nacionalidade, origem étnica;
- Cor;
- Religião;
- Idade;
- Sexo, gênero, orientação sexual e expressão de gênero;
- Estado civil;
- Deficiência;
- Situação econômica;
- Escolha política;
- Qualquer condição que possa constranger ou excluir alguém.

Essas condutas podem acontecer entre colegas, entre superiores e subordinados e até mesmo envolver pessoas de fora da instituição. No trabalho, essas condutas criam um ambiente hostil e podem afetar a vida profissional e pessoal de quem sofre o assédio.

COMPREENDENDO A DISCRIMINAÇÃO



Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, origem social, idade, orientação sexual, identidade, expressão de gênero etc.



ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes, constrangedoras, de desprezo ou que a façam se sentir inferiorizada, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que causa danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

ENTENDA MELHOR:

Não é assédio cobrar prazos, metas, tarefas ou realizar avaliações de desempenho. Mas o método adotado para essas atividades deve se basear em critérios técnicos e gerenciais adequados, prezando pelo respeito e pela razoabilidade.

É importante, portanto, que cada pessoa tenha consciência da responsabilidade por suas próprias ações. Não é aceitável normalizar ideias como: “maltrato porque fui maltratado”. A pressão do trabalho ou um ambiente ruim não são desculpas válidas, e todos que integram a organização, independentemente do cargo que ocupam, devem buscar eliminar possíveis ciclos de abuso e não replicá-los.

CLASSIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

QUANTO AO TIPO, O ASSÉDIO MORAL MANIFESTA-SE DE TRÊS MODOS DISTINTOS:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, gestores e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** Assédio caracterizado pela pressão dos gestores em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição hierárquica para colocar o colaborador em situações desconfortáveis e vexatórias.
- **Ascendente:** Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o gestor. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

O QUE É BULLYING?

Comportamento físico ameaçador e agressivo ou abuso verbal persistente direcionado a outras pessoas, especialmente aquelas que são mais jovens, menores, mais fracas ou que se encontram em alguma situação de desvantagem relativa.

O QUE É CYBERBULLYING?

O cyberbullying é um comportamento verbalmente ameaçador ou de assédio realizado por meio de tecnologias eletrônicas, como celulares, e-mails e mensagens de texto.

Adaptado do Dicionário de Psicologia da Associação Americana de Psicologia.



ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral, vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

EXEMPLOS DE SITUAÇÕES/ATITUDES QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL:

- ✗ Espalhar rumores sobre a pessoa;
- ✗ Acusá-la de erros que não cometeu;
- ✗ Colocar em dúvida sua capacidade profissional, como no caso de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito;
- ✗ Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos e expressões pejorativas;
- ✗ Fazer insinuações para criar mal-entendidos;
- ✗ Prescrever tarefas inferiores às competências da pessoa;
- ✗ Impor punições vexatórias (“dancinhas”, “prendas”, “castigos”);
- ✗ Fazer piadas e comentários sobre características individuais, ainda que não se referindo diretamente a elas. É o caso, por exemplo, de “humor” em relação à raça/cor, etnia, orientação sexual ou deficiência da pessoa – o que tem se chamado “racismo recreativo” ou “homofobia recreativa” – entre outras formas de constrangimento;
- ✗ Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- ✗ Passar tarefas humilhantes;
- ✗ Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- ✗ Não levar em consideração as recomendações do médico do trabalho sobre cuidados com a saúde;

- ✗ Criticar a vida particular da vítima;
- ✗ Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- ✗ Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- ✗ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- ✗ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- ✗ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- ✗ Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- ✗ Agir de forma a colocar os outros colegas contra a pessoa.



ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

O QUE NÃO É ASSÉDIO:

No ambiente de trabalho, é comum surgirem conflitos, divergências e insatisfações. No entanto, essas situações, por si só, não caracterizam assédio.

Divergências de opinião, estilos de comunicação ou formas de atuação fazem parte da convivência profissional e não configuram conduta abusiva, desde que ocorram com respeito e dentro dos limites éticos.

Conflitos também não são, necessariamente, algo negativo. Eles podem refletir diferentes visões, experiências ou interesses e, quando bem conduzidos, contribuem para o crescimento das pessoas e da equipe.

É essencial ter clareza: nem toda situação desconfortável, cobrança ou discordância configura assédio.

- **Exigências profissionais:** Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com descuido não configuram assédio moral.
- **Volume de trabalho:** Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho

só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- **Feedback:** Feedbacks, análises, críticas, comentários e opiniões que podem ajudar no desenvolvimento do colaborador não são considerados assédio se forem feitos de forma respeitosa e compreensiva por ambas as partes, e podem ajudar a aprimorar um trabalho realizado de forma menos eficiente ou pouco produtiva.



EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral traz diversos prejuízos à vítima, causando-lhe desmotivação, danos à saúde psíquica, à confiança e à sua autoestima, e gerando, como consequência, reflexos no seu desempenho profissional e também inúmeros problemas para a evolução de sua carreira.

Além disso, o assédio moral cria um clima organizacional desfavorável ao bom exercício profissional, pois prejudica todo o ambiente laboral e todos os colaboradores envolvidos, resultando no aumento da rotatividade e do absenteísmo, prejudicando a imagem institucional da empresa.

ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Assim como no assédio moral, as condutas caracterizadoras do assédio sexual não são exaustivas. Eis algumas atitudes que o configuram:

- ✗ Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- ✗ Comunicações que podem ter uma interpretação maliciosa ou inadequada além do significado aparente (duplo sentido);
- ✗ Gestos e palavras rudes, que agredem, que são humilhantes ou embaraçosas;
- ✗ Conversas indesejáveis sobre sexo;
- ✗ Narração de piadas, uso de expressões de conteúdo sexual ou exibição de material pornográfico;
- ✗ Contato físico indesejado, como tapinhas, beliscões, cócegas, carícias, abraços, beijos ou qualquer outro tipo de toque indevido;
- ✗ Envio de conteúdos inapropriados por meios eletrônicos e redes sociais;
- ✗ Convites impertinentes;
- ✗ Comentários sobre o corpo ou atributos físicos da pessoa;
- ✗ Comentários ofensivos ou piadas sobre a identidade de gênero ou orientação sexual da pessoa;
- ✗ Perguntas indiscretas sobre a vida pessoal;
- ✗ Pedidos de favores sexuais, relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual;
- ✗ Agressão sexual, estupro, exposição indecente, perseguição ou comunicação obscena.

O ASSÉDIO SEXUAL PODE SER:

- **Por chantagem:** ocorre quando o assediador estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha algum status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.
- **Por intimidação:** ocorre quando o assediador se utiliza de investidas sexuais inoportunas e indesejadas com a intenção de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra a vítima, prejudicando sua atuação funcional e destruindo o ambiente laboral.



EXEMPLOS DE CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM PRÁTICA CONDUTAS ABUSIVAS

Comportamentos como assédio, discriminação e outras formas de violência cometidos no ambiente de trabalho podem ser considerados falta grave e até mesmo levar à dispensa por justa causa.

Além das consequências disciplinares, a pessoa que comete essas práticas também pode responder na esfera civil, sendo obrigada a indenizar a vítima por danos morais e materiais.

Na esfera criminal, dependendo do caso, a conduta pode configurar, entre outros: assédio sexual (art. 216-A do Código Penal) ou outros tipos penais distintos, como estupro (art. 213), constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), violência psicológica contra a mulher (art. 147-B), perseguição (147-A), racismo ou injúria racial (Lei nº 7.716/1989).

No caso da discriminação, com relação à Pessoa com Deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015).

Importante lembrar que o conceito trabalhista de assédio sexual é mais amplo do que o tipo penal. No campo trabalhista, configura assédio sexual 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, que acaba por perturbar ou constranger a vítima, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, independentemente de se a pessoa agressora tinha a intenção de gerar essas consequências.

Já no Código Penal, a conduta de assédio é caracterizada quando a pessoa agressora se utiliza de sua condição de superior na hierarquia, do cargo ou função para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.



O QUE FAZER QUANDO VOCÊ FOR A VÍTIMA DE CASOS DE VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

- ✓ Busque os canais de acolhimento da organização: área de Recursos Humanos e/ou a ferramenta de denúncia Canal Direto;
- ✓ Relatar o fato perante a CIPA;
- ✓ Nos casos de assédio sexual, se for possível, comunique imediatamente ao seu superior imediato sobre a atitude inadequada e a sua reação. Caso não seja possível, procure a área de Recursos Humanos ou o canal de denúncia da empresa;
- ✓ Sempre evite ficar a sós com a pessoa assediadora;
- ✓ Se possível, compartilhe o ocorrido com alguém em quem você confie, pedindo-lhe para que tenha atenção às interações da pessoa assediadora com você;
- ✓ Não se isole! Tente continuar se relacionando de forma saudável e positiva com as pessoas que não estão diretamente envolvidas com as situações de assédio ou discriminação. Não se isolar pode garantir que outras pessoas possam testemunhar sobre o seu dia a dia, o seu comportamento e as suas interações;
- ✓ Anote tudo sobre as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- ✓ Se você não for a vítima, mas viu algo errado acontecer, pode ser útil perguntar à vítima se quer ajuda. Faça isso de maneira discreta e respeitosa. Aconselhe a vítima a informar o fato nos canais de denúncia;
- ✓ Se você presenciou alguma situação de discriminação, como piadas ofensivas, é importante se posicionar. Expresse a sua discordância de forma educada, dizendo que achou o ato ou a fala inadequada.



COMO A SELMI PREVINE O ASSÉDIO NO TRABALHO

- ✓ Encoraja e permite denúncias, de boa-fé ou com base numa crença razoável;
- ✓ Divulga os procedimentos amplamente, tanto aos colaboradores como a terceiros, para que saibam seus direitos e proteções através do código de conduta;
- ✓ Mantém canais de denúncias eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio;
- ✓ Promove relacionamentos saudáveis para evitar o isolamento da vítima;
- ✓ Incentiva o posicionamento contra discriminações;

- ✓ Trata as denúncias confidencialmente, de modo a proteger a identidade do denunciante e de outras pessoas envolvidas, exceto na medida necessária ao progresso de uma investigação;
- ✓ Aborda o tema em treinamentos, palestras e cursos em geral;
- ✓ Inclui o tema na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (SIPAT);
- ✓ Capacita os integrantes do Serviço Médico e Segurança do Trabalho, de Recursos Humanos e a liderança da organização;
- ✓ Estabelece regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, prevendo inclusive as sanções.



REFERÊNCIAS:

Código de Conduta – Pastificio Selmi, 2021.

Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, instituída no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP Nº 52, e pela Resolução CSJT Nº 360, ambos de 29 de agosto de 2023.

Os instrumentos estão alinhados ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à proibição de todas as formas de discriminação e ao direito à saúde e à segurança no trabalho.



