



GUIA

DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO A TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO

SUMÁRIO

Apresentação	3
Assédio Moral	3
O que é assédio moral?	4
Alguns tipos de assédio moral	4
Algumas condutas que caracterizam assédio moral	6
Algumas condutas que NÃO caracterizam assédio moral	7
O que a legislação prevê sobre o assédio moral?	8
Assédio sexual e outras condutas de conotação sexual	9
O que é assédio sexual?	9
Algumas condutas que caracterizam conotação sexual	10
O que a legislação prevê sobre o assédio sexual?	11
Discriminação	12
O que é discriminação?	12
Subtipos de discriminação mais comuns	13
Prevenção	15
Principais danos decorrentes do assédio e da discriminação	16
Para o indivíduo	16
Para a sociedade	16
Para a empresa	16
O que fazer se você for vítima de assédio e discriminação?	17
Quem pode denunciar ou ser denunciado?	17
Onde denunciar?	18
Como denunciar?	18
Estou sofrendo retaliação! O que devo fazer?	19
Referências bibliográficas	20

Apresentação

A HU Brasil, estatal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), possui como uma das prioridades institucionais o enfrentamento a todas as formas de assédio e de discriminação por meio de uma gestão participativa que possibilite a implementação de um ambiente laboral seguro, inclusivo e acolhedor.

Nesse contexto, qualquer proposta de gestão inovadora requer grande empenho dos(as) gestores(as) para mediar possíveis conflitos nas relações de trabalho. Na busca da construção de uma cultura organizacional que preze pelo bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras, a Estatal reconhece que o assédio e a discriminação no espaço de trabalho são uma realidade em diversos locais e que trazem consequências negativas para a saúde física e mental das pessoas envolvidas, para a própria instituição e para o desempenho organizacional.

O conhecimento e a apropriação do tema por todos e todas é de fundamental importância para o fortalecimento de estratégias de prevenção, acolhimento e cuidado nas situações reconhecidas como assédio e discriminação. Portanto, com o foco na prevenção, a HU Brasil apresenta esta cartilha para esclarecer, orientar e favorecer o letramento sobre o tema.

Conteúdo: Diretoria de Gestão de Pessoas

Diagramação: Diretoria de Gestão de Pessoas e Gerência Executiva de Comunicação Social

Ilustrações: Alberto Jean da Costa Fermin

ASSÉDIO MORAL

O que é assédio moral?

É uma conduta abusiva que expõe pessoas ou grupos a situações hostis ou de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico e/ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional e degradando o clima de trabalho. Pode ocorrer entre colegas no mesmo nível hierárquico, ou entre chefia e subordinado(a).

Alguns tipos de assédio moral

VERTICAL DESCENDENTE

O(A) superior hierárquico(a)/chefe constrange, humilha, destrata a pessoa subordinada.



VERTICAL ASCENDENTE

O(A) chefe é o(a) assediado(a).

Ocorre, por exemplo, quando integrantes uma equipe não aceitam a nova chefia e, para sabotá-la, sonégam informações, são hostis ou burlam atividades.

HORIZONTAL PARITÁRIO

É praticado entre colegas de trabalho. As agressões podem começar em tom de brincadeira maldosa, piada grosseira, gestos obscenos ou menosprezo.

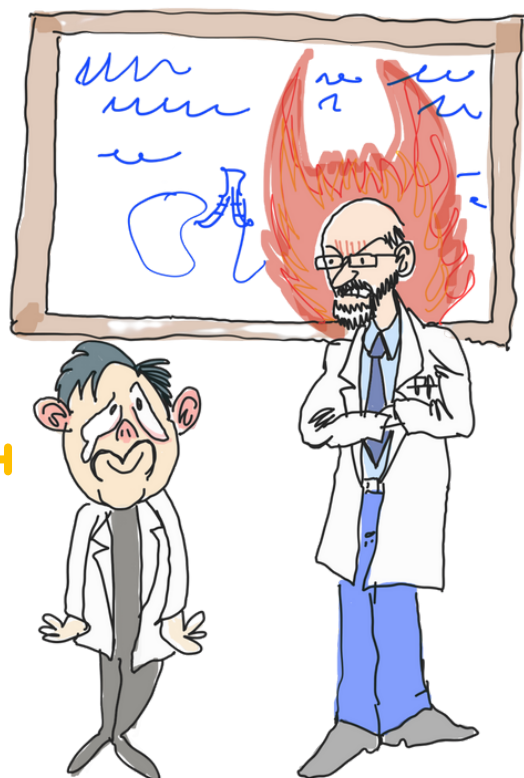


MISTO

Cumulam-se o assédio moral vertical e o horizontal. Nesse caso, a pessoa é assediada por superiores(as) hierárquicos(as) e pelos(as) colegas de trabalho.

ASSÉDIO MORAL DE SEGUNDA ORDEM

Se refere à violência perpetrada contra as pessoas que apoiam vítimas de assédio. Essa violência se dá por meio de uma ação de retaliação por parte do(a) agressor(a) e pode ter tanto caráter físico, como psicológico.



CUIDADO

Algumas situações de conflito podem ser confundidas com assédio!



Toda relação de trabalho requer certo grau de exigência dentro dos limites da cordialidade. É normal que haja cobranças, críticas construtivas, avaliações e monitoramento do trabalho realizado, o que não deve ser caracterizado como assédio.

Os conflitos são inerentes ao ambiente de trabalho. No entanto, estes precisam ser devidamente gerenciados.

Algumas condutas que caracterizam assédio moral

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para executar o seu trabalho;
- Negar informações necessárias à execução de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, com a intenção de provocar sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos(às) colegas de trabalho;
- Distribuir, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente aos seus colegas;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada, como controlar a frequência e o tempo de utilização do banheiro;
- Pressionar para que não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas.

Algumas condutas que **NÃO** caracterizam assédio moral



- Cobranças em relação ao trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Distribuição de tarefas ao(à) subordinado(a), no interesse da Administração, sem caráter punitivo;
- Transferência do(a) trabalhador(a) para outra lotação ou outro posto de trabalho em função das necessidades do serviço;
- Alteração da jornada de trabalho;
- Aumento sazonal do volume de trabalho;
- Destituição de cargos comissionados e funções gratificadas;
- Avaliação e monitoramento do trabalho realizado;
- Exigência de cumprimento das normas da instituição;
- Uso de tecnologias de monitoramento da frequência dos(as) trabalhadores(as);
- Eventuais condições físicas adversas do ambiente;
- Críticas construtivas e conflitos esporádicos com colegas ou chefias, por divergências sobre determinado tema, comunicadas de forma direta e respeitosa, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham os(as) trabalhadores(as) a situações vexatórias;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou chefias, desde que não sejam feitas de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

O que a legislação prevê sobre o assédio moral?

No Brasil, ainda não existe uma legislação federal específica que tipifique o assédio moral.



Constituição

Em seu artigo 1º, inc. III e IV, 5º, inc. X, e 6º, prevê a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra.

Código civil

Em seu art. 186 explicita: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete um ato ilícito”.

Consolidação das Leis de Trabalho - CLT

Há a previsão, no art. 482, de rompimento unilateral do contrato de trabalho quando houver falta grave de uma das partes. A responsabilidade pode recair sobre o empregador (pessoa física ou jurídica), porque cabe a este reprimir as condutas indesejáveis.

Código de Ética

Tanto o Decreto nº 1.171/1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público e o Código de Ética e Conduta da Ebserh promovem o repúdio ao assédio e às práticas discriminatórias.

Regulamento de Pessoal da HU Brasil

O(a) empregado(a) HU Brasil está sujeito a penalidades previstas no Regulamento de Pessoal, respeitados os ritos descritos na Norma Operacional de Controle Disciplinar (NOCD), garantida a ampla defesa e o contraditório.

ASSÉDIO SEXUAL

e outras condutas de conotação sexual



O que é assédio sexual?

É um comportamento ou uma atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizando-se pela ausência de consentimento.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; falada ou apenas insinuada; escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação ou de chantagem. Também poderá ser acompanhada de humilhações, insultos e intimidações.



A conduta de conotação sexual caracteriza-se por uma variedade de comportamentos, objetos, ideias, palavras ou atitudes que sugerem sexo. Trata-se de um conceito mais amplo, mas igualmente inaceitável no ambiente de trabalho.

Algumas condutas que caracterizam conotação sexual:

NOTA TÉCNICA Nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG



- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Piadas ou expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Pressão para participar de encontros ou saídas;
- Utilização de material pornográfico no ambiente de trabalho;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Comentários insinuantes e comprometedores sobre a aparência física ou a personalidade da pessoa;
- Contato físico não solicitado e além do formal, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Ameaças de represálias, como a perda do emprego;
- Promessas de tratamento diferenciado, mediante favores sexuais.



OBSERVE



**Qualquer pessoa pode
ser vítima de assédio!**



O que a legislação prevê sobre o assédio sexual?



Código Penal

Em seu art. 216-A, define o assédio sexual como 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. Pena – detenção, de um a dois anos.”

CLT

Autoriza o empregador a demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, a exemplo dos comportamentos faltosos listados em seu art. 482, podendo o assédio sexual cometido no ambiente de trabalho ser considerado uma dessas hipóteses, conforme abaixo:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) >b) incontinência de conduta ou mau procedimento >j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

DISCRIMINAÇÃO

O que é discriminação?

A discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, convicção política ou filosófica, origem nacional, étnica, social ou outros critérios, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento ou mesmo acesso e fruição dos direitos humanos e liberdades fundamentais.

Pode ocorrer de forma direta quando uma pessoa é tratada de maneira desfavorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada nas mesmas condições. Pode, ainda, se dar de forma indireta, quando uma prática, regra ou critério aparentemente neutro(a) coloca pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras, de forma injustificada.

Subtipos de discriminação mais comuns

RACISMO ESTRUTURAL

Refere-se a um conjunto de práticas, políticas e normas sociais que perpetuam a discriminação racial de forma sistemática e institucionalizada. Ele vai além do comportamento individual de pessoas preconceituosas e está enraizado nas estruturas e instituições da sociedade.



LGBTFOBIA

É o termo utilizado para englobar todas as formas de violência contra pessoas LGBTI+, nas quais a principal motivação é a sua identidade de gênero e/ou orientação sexual. Não deve ser vista como uma mera motivação pessoal, mas como um fenômeno social, construído e perpetuado por projetos de sociedade e ideologias disseminadas por instituições, com o objetivo de moldar a cultura. Seus impactos atingem diversas áreas da vida das pessoas, especialmente na educação e na formação da convivência social, refletindo-se em experiências e estratégias de sobrevivência no lazer, no trabalho, na saúde, entre outras esferas.



ETARISMO, IDADISMO OU AGEISMO

O etarismo é a prática de classificar e identificar uma pessoa de maneira discriminatória, depreciativa e estereotipada com base em sua idade. Essa forma de preconceito tem efeitos prejudiciais à sociedade, pois compromete a autoestima e, por consequência, a saúde física e mental da pessoa afetada. Além disso, o etarismo exclui indivíduos de espaços sociais e profissionais, gerando impactos negativos em diversos aspectos da vida.

XENOFOBIA

É uma manifestação de preconceito e hostilidade que engloba atitudes e comportamentos que rejeitam, excluem e difamam as pessoas com base na percepção de que são estrangeiras à comunidade ou sociedade nacional.

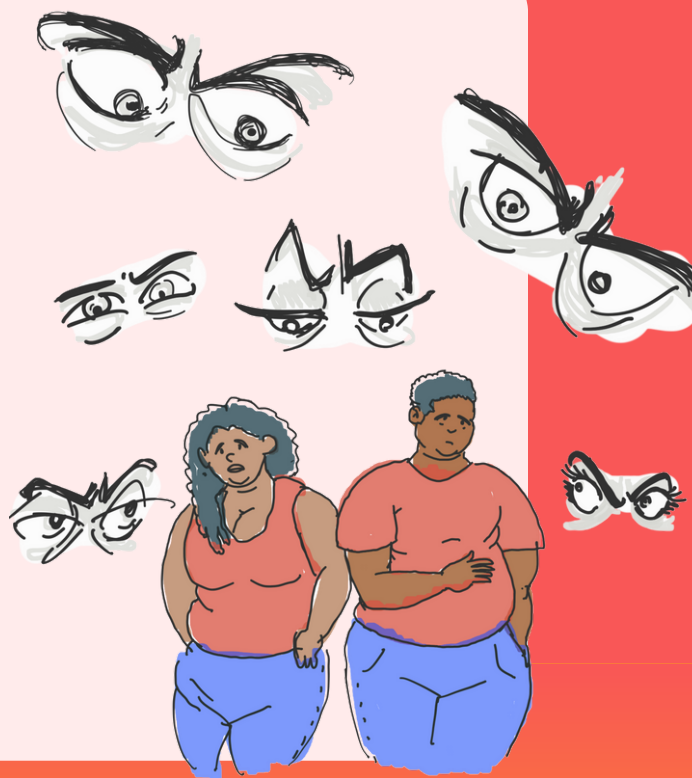
Embora muitas vezes se fale sobre a xenofobia em um contexto nacional, ela também pode se manifestar em níveis locais.

GORDOFOBIA

Discriminação contra pessoas gordas, fundamentada em “estereótipos negativos que perpetuam a ideia de que são preguiçosas, desmotivadas, indisciplinadas, menos competentes e desleixadas (SENADO FEDERAL, 2023)”.

Pode aparecer velada em forma de uma preocupação com a saúde, o que dificulta sua identificação.

Ela se manifesta através de comportamentos como desvalorização, estigmatização, hostilidade, representações negativas, barreiras à inclusão de corpos gordos, bullying e exclusão social.



CAPACITISMO

É qualquer tipo de discriminação dirigida a uma Pessoa com Deficiência (PcD), seja física, mental ou intelectual, devido à sua condição. Considera-se discriminação, segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência, “(...) toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (BRASIL, 2015).”

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

É a desigualdade baseada no sexo ou gênero de uma pessoa. Isso envolve a crença na superioridade de um sexo sobre o outro e pode resultar em tratamento desigual, estereótipos prejudiciais e barreiras em várias áreas da vida, como no trabalho, na educação e nas relações sociais. Afeta negativamente tanto mulheres quanto homens, perpetuando normas e expectativas rígidas sobre os papéis de gênero.

PREVENÇÃO

A prevenção é uma importante ferramenta para orientar, conscientizar, divulgar, esclarecer e capacitar as trabalhadoras e os trabalhadores, independente do vínculo, sobre assédio e todas as formas de discriminação. É considerada o mecanismo mais eficaz, seguro e sustentável de combate às diversas formas de violência no contexto do trabalho.



A HU Brasil se compromete com a criação de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo, com comunicação respeitosa, livre de sarcasmo ou comentários que possam ser interpretados como insultuosos.

É importante promover a gestão participativa, com ampliação do diálogo, solidariedade, horizontalidade e transparência, diminuindo situações de risco para o assédio e a discriminação.

Manter o silêncio contribui para a perpetuação da prática inadequada e até mesmo para a cristalização das violências no trabalho. Por isso, denuncie!

As denúncias de assédio ou de discriminação no ambiente de trabalho podem ser feitas por meio dos canais fornecidos nesta cartilha. Tais instâncias podem orientar sobre as medidas pertinentes e atuar em questões ou conflitos pontuais visando afastar a configuração futura do assédio em si.

Principais danos decorrentes do assédio e da discriminação

As consequências podem ser graves e afetar o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade.

PARA O INDIVÍDUO

- Integridade física e psicológica afetada, decorrente do desequilíbrio emocional causado pelo assédio;
- Afastamento por doenças e comprometimento permanente da saúde físico-psíquica, em função da pressão psicológica sofrida;
- Aumento da predisposição a transtornos mentais;
- Crises de choro;
- Dificuldades de socialização no trabalho;
- Estresse negativo;
- Aumento dos casos de suicídio;
- Alterações psicofisiológicas.

PARA A SOCIEDADE

- Despesas com benefícios sociais;
- Custos de processos administrativos;
- Processos judiciais;
- Custos com tratamentos médicos e reabilitação.



PARA A EMPRESA

- Imagem institucional do serviço público prejudicada perante a sociedade;
- Aumento das doenças profissionais e de acidentes de trabalho;
- Indenizações;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho;
- Degradação das condições de trabalho com redução da produtividade e do nível de criatividade e engajamento.

O que fazer se você for vítima de assédio ou de discriminação?

A primeira orientação é romper com a cultura do silêncio. Para isso, algumas atitudes são necessárias:

- Dizer claramente “não” ao infrator;
- Contar para os(as) colegas o que está acontecendo;
- Quando possível, aproveitar os recursos do seu celular ou computador para gravar áudios e/ou vídeos dos fatos;
- Anotar detalhadamente todas as situações abusivas, com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas;
- Identificar colegas que possam ser testemunhas;
- Registrar denúncia na Ouvidoria do hospital ou da Administração Central, por meio do Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.

QUEM PODE DENUNCIAR OU SER DENUNCIADO?

- **Qualquer pessoa** pode denunciar e ser denunciada, independente de vínculo ou posição hierárquica.
- **Não é necessário advogado(a) ou procurador(a)** para apresentar uma denúncia. Ela pode ser realizada de forma escrita ou verbal, nos termos deste protocolo.

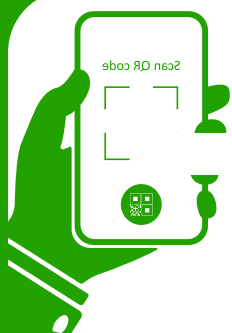
Quanto à formalização de denúncia

ONDE DENUNCIAR?

- Por meio da **Plataforma Fala.BR**
Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação.
- Acessando a **opção "denúncia"**,
disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>
- Direcionando à **Unidade** da Rede HU Brasil **ou** à **Ouvidoria-Geral** da Estatal.
- De forma **presencial**, em atendimento realizado pelas respectivas **ouvidorias**.

COMO DENUNCIAR?

- É importante **descrever claramente os detalhes** das situações que ocorreram.
- Como: **datas, locais, nomes dos(as) envolvidos(as)**, e outras informações que permitam a apuração dos fatos.
- Se possível, apresentar evidências, como: **bilhetes, presentes, vídeos, áudios, fotos, testemunhas** e outros.



**ACESSE O
FALA.BR**

pelo QR code ao lado
ou clique aqui.



Fique tranquilo

Durante todo o processo os elementos de identificação do(a) denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecê-lo.



ATENÇÃO

Em casos de injúria ou falsa acusação do ato de assédio sexual ou moral, poderá o(a) autor(a) responder a uma ação de indenização por danos morais pela falsa acusação de calúnia, como regra, mas também havendo possibilidade de se enquadrar como difamação ou injúria.

Estou sofrendo retaliação! O que devo fazer?

Denuncie tal fato à Controladoria Geral da União (CGU), que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo o Poder Executivo Federal. Para fazer essa denúncia, basta acessar a Plataforma Fala.BR e escolher o formulário “Denúncia”, identificando a CGU como órgão destinatário e identificando o órgão onde ocorre a retaliação como “órgão de interesse”.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/2002/L10406.htm>

BRASIL. Código de Ética Profissional do Servidor Público civil do Poder Executivo Federal. Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm

BRASIL. Advocacia Geral da União. Do parecer tocante ao qual o tratamento disciplinar que deve ser conferido ao assédio sexual, praticado por servidor público federal, no seu exercício profissional ou a ele relacionado. Parecer normativo, n. 15, de 06 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 22/11/2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 anotada / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público. – 3 ed. – Brasília: MP, 2016-2017.

BRASIL. Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz. Combata o capacitismo. Brasil 2023. Cartilha. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/Guia_Capacitismo_03_11_23.pdf. Acesso em: 22/11/2024.

CGU (2023). Guia Lilás, Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/Handel/1/93176>

SENADO FEDERAL. O que é gordofobia? Senado Contra a gordofobia. 2023

Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/642361/Gordofobia_folder.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21/11/2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Entenda o que é

idadismo e ajude a combater essa prática discriminatória. . Disponível em:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/junho/entenda-o-que-e-idadismo-e-ajude-a-combater-essa-pratica-discriminatoria>. Acesso em: 21/11/2024.

O que é xenofobia? Instituto Adus. Disponível em:

<https://adus.org.br/xenofobia-e-crime/>. Acesso em: 21/11/2024.

EBSERH. Norma Operacional de Controle Disciplinar. Brasília, 2022.

Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/legislacao-e-normas/corregedoria/norma-operacional-de-controle-disciplinar.pdf>. Acesso em: 1 out. 2024.

<https://www.cidadanialgbt.ms.gov.br/lgbtfobia/#:~:text=LGBTfobia%20%C3%A9%20a%20terminologia%20usada,atrav%C3%A9s%20de%20projetos%20de%20sociedade>