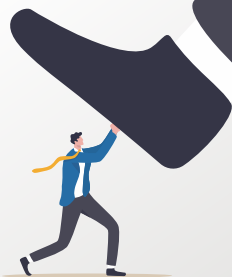




**COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

APRESENTAÇÃO

Os assédios moral, sexual e a discriminação representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, todos previstos na Constituição da República, cabendo a todos atuar para combatê-los, seja preventivamente ou repressivamente, tanto no âmbito das relações de trabalho privadas quanto na Administração Pública.



O SINAL, com a presente cartilha, tem a intenção de informar aos servidores do Banco Central do Brasil situações que caracterizam o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, orientando como agir para inibir assédios nas execuções das atividades laborais.

Vamos juntos adotar as medidas necessárias para prevenir e combater o assédio moral, sexual e a discriminação e, assim, tornar o ambiente de trabalho mais saudável.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral é caracterizado pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Essa situação ofende a dignidade e a integridade psíquica dos trabalhadores, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



Uma conceituação trazida por Hirigoyen¹ é que “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”, caracterizam o assédio moral.

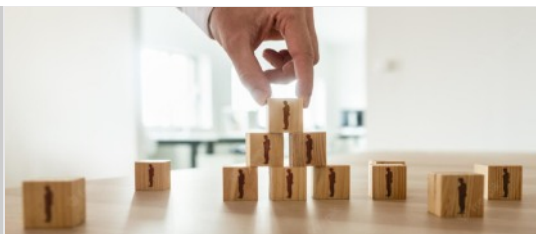
No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Algumas características que tornam o ambiente mais favorável à prática de assédio:

- Estrutura hierarquizada;
- Burocracia excessiva;
- Regulamentação insuficiente;
- Falta de compromisso;
- Alta competitividade.



Algumas vantagens para o combate ao assédio moral na Administração Pública:



- Estabilidade;
- Maior proteção jurídica contra atos ilícitos;
- Possibilidades maiores de buscar a reparação, tanto administrativamente como judicialmente.

O assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- **Vertical descendente – de cima para baixo:** do superior (chefe) para o trabalhador;
- **Vertical ascendente – de baixo para cima:** do trabalhador para o superior;
- **Horizontal - na mesma hierarquia:** entre os colegas de trabalho;
- **Misto: horizontal e vertical.** A pessoa é assediada por superiores e também por colegas de trabalho.



A forma mais comum do assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração. Essa forma de assédio pode partir de um ou mais superiores e se dirigir a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da(s) vítima(s) em seu ambiente de trabalho.

Embora a situação mais comum seja a de assédio moral partir de um superior para um subordinado, muitas vezes pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico, ou mesmo partir de subordinados para um superior, sendo este último caso, entretanto, mais difícil de ocorrer.

O que é importante para configurar o assédio moral, dessa forma, não é o nível hierárquico do assediador ou do assediado, mas sim as características da conduta: a prática de situações humilhantes no ambiente de trabalho, de forma reiterada.

Além disso, o assédio moral pode ser classificado em:



Assédio moral interpessoal: é o processo contínuo (repetitivo e prolongado) de hostilidades, direcionado a alvos específicos (uma ou algumas pessoas), com o objetivo de isolar, humilhar ou prejudicar, para que ceda a objetivos, como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção e outros.

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 para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO MORAL

- ✓ Atribuir atividades estranhas ou incompatíveis ao cargo;
- ✓ Exigir a execução de tarefas em prazos inexequíveis;
- ✓ Contestar sistematicamente as atitudes e criticar o trabalho realizado;
- ✓ Desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com colegas e superiores hierárquicos;
- ✓ Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional;
- ✓ Deixar de repassar serviços, deixando o servidor propositalmente ocioso;
- ✓ Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos;
- ✓ Constranger constantemente o servidor, ridicularizando suas atitudes;
- ✓ Fazer críticas em público;
- ✓ Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- ✓ Agredir verbalmente, alterar o tom de voz ou ameaçar com formas de violência física;
- ✓ Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas; e
- ✓ Isolar a pessoa assediada de eventos e atividades realizadas no local de trabalho.



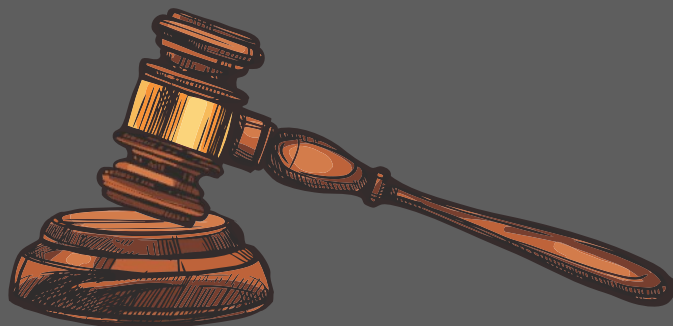
Importante destacar que o assédio moral é diferente de atos de gestão administrativa pois as atribuições de tarefas aos subordinados para atender o interesse da administração, a transferência do servidor para outro local no interesse do serviço, a alteração de jornada de trabalho ou a destituição de funções comissionadas sem finalidade discriminatória, não caracterizam assédio moral, assim como divergências no modo de pensar, críticas construtivas e cobranças de prazos e de execução de trabalho, também não estão relacionadas à prática de assédio, desde que não exponham o servidor a situações constrangedoras e vexatórias.



ATENÇÃO



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



PROTEÇÃO LEGAL NO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ainda não faz parte, expressamente, do ordenamento jurídico brasileiro, mas o poder judiciário tem se posicionado considerando a dignidade da pessoa humana, princípio constitucional previsto no art. 1º, incisos III e IV, da CF/88. Além desse, é considerado também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida no artigo 6º, o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, todos da CF/88.

No que se refere a Lei nº 8.112/90, consideram-se os deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI, o de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa, o de tratar com urbanidade as pessoas, e ser leal às instituições a que servir, além disso, no art. 117, inciso V que proíbe o servidor promover a manifestação de apreço ou desapreço no ambiente de trabalho.

No Código Civil, o artigo 186, caracterizando o ato ilícito, para a pessoa que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger alguém mediante palavras, insinuações, gestos e atos, que visem a obter vantagem ou favorecimento sexual. De acordo com Maurício Drapeau o assédio sexual é conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas.”



Esse tipo de assédio pode se consumir mesmo que uma única vez e mesmo que os favores sexuais não sejam concretizados. Ele pode ser caracterizado pelo não consentimento do assediado diante de comportamentos desagradáveis, ofensivos, impertinentes por parte do assediador.

O assédio sexual fere a dignidade e os direitos dos servidores e empregados públicos na medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de ser removidos para setores indesejados ou até mesmo de se instaurar, sem justos motivo, sindicância ou procedimento administrativo disciplinar.

ATITUDES QUE EXPRESSAM O ASSÉDIO SEXUAL



- ✓ Realizar contato físico não desejado;
- ✓ Fazer convites impertinentes para participar de encontros ou saídas;
- ✓ Criar ambiente de trabalho pornográfico, com insinuações explícitas ou disfarçadas;
- ✓ Contar piadas ou realizar conversas de cunha sexual;
- ✓ Ofender, por meio de palavras, contatos telefônicos, bilhetes ou mensagens de caráter sexual;
- ✓ Solicitar favores sexuais com promessas ou chantagens para permanência ou promoção no emprego;
- ✓ Fazer ameaças e insinuações explícitas ou veladas; e
- ✓ Perturbar com gestos ou palavras de caráter sexual.

REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL



Constrangimento provocado por agente que assim age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima, para fins de responsabilidade penal. Do ponto de vista trabalhista, o assédio sexual entre colegas de mesma hierarquia pode ser caracterizado e gerar responsabilidade ao empregador/Poder Público, ainda que por omissão, porque não garantiu um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio;



Pelo comportamento do agente que visa à vantagem sexual;



Sem o consentimento da vítima.





ASSÉDIO SEXUAL É CRIME

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “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.” A pena prevista é de detenção, de 1(um) a 2(dois) anos.

Importante destacar, que embora a Lei nº 8.112/90 não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

A prática de assédio sexual viola os seguintes deveres: a) manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8112/90, art. 116, inciso IX); b) tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso XI).

ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma atividade que ocorre remotamente, com o uso de tecnologias e comunicação (*what-sapp, google meet, teams, zoom, trablet, notebook* e outros) já o *home office* (atividade que ocorre em casa) é uma das formas de teletrabalho.



O regime de teletrabalho passou a ser utilizado no âmbito de toda a Administração Pública Federal, e com isso, a temática assédio, também pode aparecer nessa modalidade de trabalho para os servidores.

A fim de evitar que isso aconteça, é necessária a realização de planejamento, estabelecimento de metas e alinhamento de atividades.

SINTOMAS COMUNS DE QUEM SOFRE ASSÉDIO

Os reflexos de quem sofre qualquer assédio são significativos e atingem a autoestima e a saúde, dentre esses sintomas é possível identificar:

- ✓ 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;
- ✓ Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- ✓ Redução da libido;
- ✓ Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- ✓ Uso de álcool e drogas;
- ✓ Tentativa de suicídio.



ATITUDES QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO



- ✓ Criticar a vida particular do servidor;
- ✓ Postar mensagens depreciativas em grupos de Whatsapp e em outras redes sociais;
- ✓ Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do servidor;
- ✓ Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar, sem prévia comunicação, o trabalho que, habitualmente competia a ele executar;
- ✓ Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos demais servidores;
- ✓ Não respeitar a jornada de trabalho do servidor;
- ✓ Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis com a atividade;
- ✓ Manter vigilância excessiva;
- ✓ Monitorar a rotina pessoal do servidor; e
- ✓ Mandar mensagens, e-mails e fazer ligações exigindo a conexão do servidor fora do seu horário de trabalho.

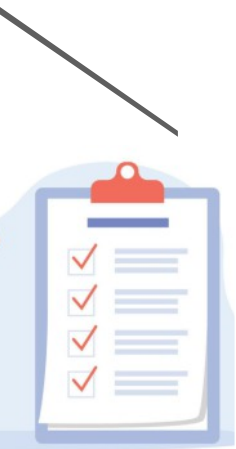
Os assédios moral e sexual causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho, causando, ainda, a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais pleiteando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO?

➔ A VÍTIMA

- ✓ Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- ✓ Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- ✓ Reúna provas, como documentos, e-mails, testemunhas e prints de mensagens e toda forma de comunicação por meio da qual se propagou o assédio ou discriminação, como: gravações, fotos, e-mails, bilhetes, *prints* de mensagens, presentes e testemunhas;
- ✓ Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- ✓ Evitar conversar e permanecer sozinho(a) - sem testemunhas - com o(a) assediador(a);
- ✓ Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- ✓ Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum;
- ✓ Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.



O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO?

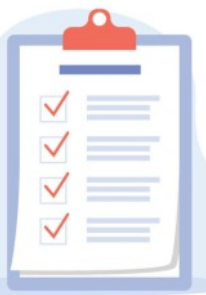
➔ A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- ✓ Oferecer apoio à vítima;
- ✓ Disponibilizar-se como testemunha;
- ✓ Procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- ✓ Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- ✓ Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.



AGIR NA PREVENÇÃO

Para garantir um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio é preciso seguir normas de boa convivência e respeitabilidade no ambiente de trabalho, para isso é preciso que todos sejam informados do que é assédio e como agir para não praticar. Seguem algumas medidas de prevenção:

- ✓ Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- ✓ Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- ✓ Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- ✓ Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- ✓ Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- ✓ Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- ✓ Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);





- ✓ Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- ✓ Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- ✓ Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- ✓ Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- ✓ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

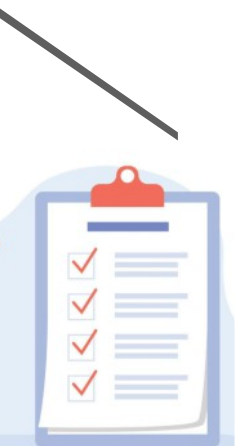
DEFINIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

A Resolução 351 de 28 de outubro de 2020 do CNJ dispõe em seu art. 2º, inciso IV, que a discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.



CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS

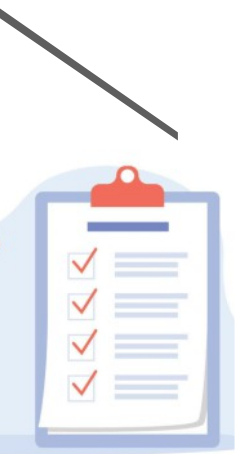
Podem configurar crime de injúria racial, crime de preconceito ou crime de perseguição:

- 
- A blue clipboard with a red clip at the top, containing a white sheet of paper with a checklist. The checklist has four items, each with a red checkmark. The clipboard is positioned on the left side of the page, with a diagonal line extending from the top left corner towards it.
- ✓ Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
 - ✓ Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
 - ✓ Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
 - ✓ Recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa;
 - ✓ Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
 - ✓ Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
 - ✓ Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

O assédio e a discriminação **ameaçam** o direito de toda pessoa que trabalha na administração pública ter um ambiente de trabalho livre de violência e **violam** princípios como a dignidade da pessoa humana e moralidade no serviço público, comprometendo a integridade pública na organização.

Atingem principalmente:

- ✓ Mulheres;
- ✓ Pessoas negras;
- ✓ Pessoas indígenas;
- ✓ Pessoas com deficiência;
- ✓ Pessoas LGBTQIA+;
- ✓ Mulheres transexuais e travestis;
- ✓ Pessoas atravessadas pela discriminação etária, especialmente as mulheres.



O QUE ESPERAR DE UM AGENTE PÚBLICO EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO?



As condutas esperadas de um agente público são **garantir que toda(o) e qualquer cidadã(o) tenha seus direitos e liberdades respeitados**; que exerça suas prerrogativas funcionais para garantir os legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos e o bom funcionamento das instituições; e respeitar os direitos humanos em todas as suas ações, promovendo a igualdade, a inclusão e o respeito à diversidade.

Combater a discriminação envolve promover a igualdade, diversidade e inclusão, desconstruir estereótipos prejudiciais, e desafiar atitudes discriminatórias.

Tudo isso é ligado à inclusão e diversidade, para evitar padrões de comportamento que discriminam.



DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE RAÇA / ETNIA / COR (RACISMO)

O racismo e a discriminação racial são questões sérias que afetam profundamente a coesão social e a desenvolvimento humano em qualquer sociedade. Por isso, é fundamental que gestores públicos estejam informados e capacitados para atuar no combate eficiente a essas práticas discriminatórias.

Essa dinâmica se baseia em diferentes motivações, como características físicas, culturais, entre outros marcadores do comportamento humano e pode se manifestar como racismo institucional, estrutural, ambiental, recreativo ou algorítmico.

- ✓ **RACISMO ESTRUTURAL:** persistência na disparidade de oportunidades de gratificações e funções entre servidores e empregados públicos negros e brancos;
- ✓ **RACISMO INSTITUCIONAL:** ausência de pessoas negras em cargos de liderança;
- ✓ **RACISMO RECREATIVO:** uso de humor hostil, apelidos ou piadas de teor racista feitos por colegas ou superiores, bem como estereotipação da estética de pessoas negras;
- ✓ **RACISMO ALGORÍTMICO:** tecnologias de reconhecimento facial ou por sensores cujos algoritmos são baseados em estereótipos raciais que produzem vantagens em prol de um grupo hegemônico.



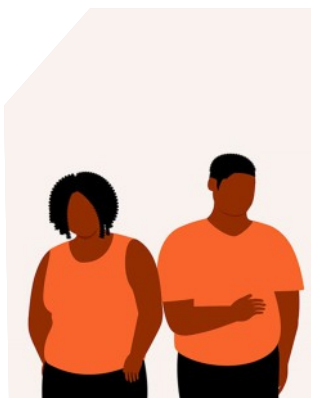
A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 ESTABELECE, EM SEU ART. 5º, XLII, QUE O CRIME DE RACISMO É INAFIANÇÁVEL E IMPRESCRITÍVEL. A LEI Nº 7.716/1989 DEFINE COMO CRIMES A DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO DE RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO OU PROCEDÊNCIA NACIONAL E, RECENTEMENTE, A LEI Nº 14.532/2023 EQUIPAROU O CRIME DE INJÚRIA RACIAL AO RACISMO. SEM PREJUÍZO DE SANÇÃO NA ESFERA PENAL, TAIS CONDUTAS TAMBÉM SÃO OBJETO DE RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVO-DISCIPLINAR.

É CONSIDERADO RACISMO PELA LEI 7.716/89: RECUSA DE FORNECIMENTO DE BENS OU SERVIÇOS; IMPEDIMENTO OU LIMITAÇÃO A UMA ATIVIDADE ECONÔMICA; RECUSA DE ACESSO A LOCAIS PÚBLICOS OU ABERTOS AO PÚBLICO; CONDICIONAMENTO OU LIMITAÇÃO DE DIREITOS; EMISSÃO DE DECLARAÇÕES QUE VISAM AMEAÇAR OU INSULTAR UM INDIVÍDUO OU UM GRUPO POR RAZÕES DE RAÇA.

Os assédios e as discriminações são situações evitáveis, que **demandam intervenção antes que se agravem** e causem ainda mais danos às vítimas. Para isso, é imprescindível conhecer as diferentes formas dessas violências e como elas se manifestam no ambiente de trabalho.

GORDOFOBIA

É o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.



Esse comportamento pode se manifestar em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, em escolas, na mídia, no atendimento de saúde e nas interações sociais cotidianas. A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes se fundamenta em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais.

CAPACITISMO

É a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.

Esse conceito se refere tanto a atitudes negativas quanto a práticas que marginalizam, desrespeitam ou excluem essas pessoas.

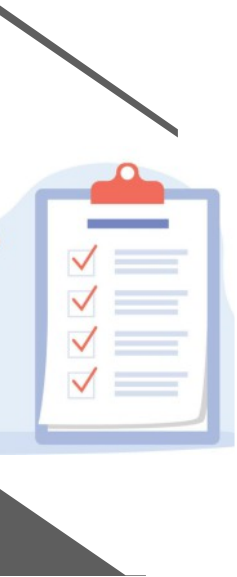


A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em seu Artigo 4º, §1º, considera discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoas com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Uma vez identificada a situação discriminatória, deve-se imediatamente tentar corrigi-la, sob pena de se tornar conivente com ela. Em caso de perpetuação da discriminação, a referida Lei prevê pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa para quem praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência (Artigo 88).

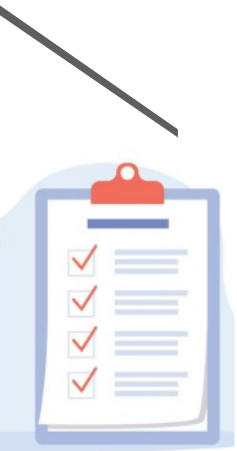
E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

- ✓ **Barreiras de Acessibilidade:** A falta de adaptações físicas e digitais que permitem que pessoas com deficiência acessem todos os aspectos do ambiente de trabalho. Isso inclui a ausência de rampas, banheiros acessíveis, ou sistemas de tecnologia assistiva.
- ✓ **Estigmatização e Estereótipos:** A presença de estigmas e estereótipos que subestimam as habilidades das pessoas com deficiência. Comentários e atitudes que tratam essas pessoas como menos capazes ou que pressupõem que não podem desempenhar funções complexas.
- ✓ **Desigualdade de Oportunidades:** Barreiras no processo de contratação, promoção e desenvolvimento profissional. A falta de oportunidades equitativas para treinamento, avanço na carreira e acesso a projetos desafiadores pode limitar o crescimento profissional das pessoas com deficiência.
- ✓ **Microagressões:** Comentários ou comportamentos sutis que, embora não intencionais, reforçam preconceitos e criam um ambiente hostil. Exemplos incluem perguntas invasivas sobre a deficiência ou tratamento paternalista.



E COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

- ✓ **Ambiente de Trabalho Hostil:** Clima organizacional que não valoriza a diversidade e a inclusão, onde atitudes capacitistas são toleradas ou mesmo incentivadas. Isso pode resultar em exclusão social e profissional das pessoas com deficiência.
- ✓ **Falta de Políticas Inclusivas:** Ausência de políticas claras que promovam a inclusão e proteção das pessoas com deficiência. Isso inclui a falta de diretrizes sobre ajustes razoáveis e a ausência de práticas inclusivas em recrutamento e gestão de pessoal.
- ✓ **Falta de Suporte e Recursos:** Insuficiência de suporte, como assistências tecnológicas ou serviços de suporte, que poderia facilitar a realização das funções de trabalho e a participação plena das pessoas com deficiência.



ETARISMO

É um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade.

Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica.

O etarismo se manifesta através de **atitudes, estereótipos e práticas que marginalizam ou desrespeitam** pessoas devido à sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas.

Trabalhadores mais velhos frequentemente veem sua vasta experiência e conhecimento serem **ignorados ou subestimados**, com empregadores e colegas preferindo ideias e contribuições de trabalhadores mais jovens, considerados mais atualizados ou inovadores. Exclusão de Oportunidades de Promoção: com a justificativa de que estão “próximas da aposentadoria” ou que não seriam capazes de se adaptar a cargos de liderança em ambientes dinâmicos.

Diante do aumento da expectativa de vida e das reformas previdenciárias, que alongam a vida laboral, é essencial que o (a) trabalhador (a) mais velho (a) seja integrado (a), valorizado (a) e tenha condições e relações de trabalho saudáveis e dignas, adequadas às suas características e atitudes diante da vida. Ou seja, sua empregabilidade, saúde e bem-estar devem ser objetos de atenção de toda a organização.



DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO, GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Referem a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas.

Suas manifestações incluem atitudes, crenças, estereótipos, linguagem, práticas institucionais e comportamentos discriminatórios,



O **machismo** se refere a atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida. O machismo pode contribuir para a normalização e perpetuação da violência contra as mulheres, incluindo violência doméstica, assédio sexual e outras formas de agressão.



A **misoginia** é a aversão, desprezo ou ódio às mulheres e pode se manifestar através de discriminação sistemática ou individual contra mulheres, limitando suas oportunidades, direitos ou tratando-as de maneira injusta com base no sexo, alcançando até formas mais extremas de violência de gênero. A misoginia muitas vezes está associada à promoção de estereótipos de gênero prejudiciais, que limitam o papel das mulheres na sociedade e reforçam ideias patriarcais sobre o que é considerado apropriado para o sexo feminino.



A **LGBTQIA+fobia** é a aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, trans/travestis, intersexuais e outras identidades de gênero, sexualidades e expressões de gênero). Isso inclui manifestações de ódio, intolerância, exclusão e violência baseadas na orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais. A LGBTQIA+fobia pode se manifestar com piadas ofensivas, comentários discriminatórios, assédio moral ou sexual, negação de oportunidades de emprego ou promoção com base na orientação sexual ou identidade de gênero, entre outros.

Muitas pessoas têm dificuldade em aceitar essa diversidade por acreditarem que só existe uma única “natureza” humana, o que leva a comportamentos violentos contra os supostamente “diferentes”.

Quando não coibidas, os (as) perpetradores (as) destas violências se sentem autorizados (as) a repeti-las, gerando um profundo sofrimento à pessoa LGBTQIA+, que, diante da hostilidade do ambiente que é criado, tende a permanecer no "armário", o que lhes acarreta sofrimentos físicos, emocionais e mentais. Muitas pessoas LGBTQIA+ também deixam de reivindicar benefícios trabalhistas, extensivos a seus (suas) cônjuges (como planos de saúde), para não revelarem suas sexualidades e, assim, se protegerem contra atitudes discriminatórias.

No Brasil, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2019, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, nos termos da Lei 7.716/89.

ONDE PROCURAR AJUDA?



O Banco Central do Brasil tem programa de prevenção e tratamento de assédio, em 2025 foi aprovada a Resolução BCB 511 de 8.10.2025 que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e Todas as Formas de Discriminação – PEAD-BCB, que tem como objetivo estabelecer diretrizes, princípios, eixos de atuação, procedimentos e responsabilidades no tocante à prevenção do assédio e da discriminação, ao acolhimento e acompanhamento das pessoas afetadas, à produção e sistematização de dados e informações, bem como à apuração das denúncias e à responsabilização dos que incorrerem em infração. Ainda de acordo com a sua cartilha a conduta passível de assédio poderá ser tratada no serviço de atendimento psicossocial do Depes e das gerências administrativas regionais, na Comissão de Ética do Banco Central, na Corregedoria-Geral do Banco Central ou perante o Procurador-Geral, no caso de ocupantes do cargo de Procurador do Banco Central, mediante a comunicação da parte ofendida ou de terceiro que venha a ter conhecimento dos fatos.

Além desses departamentos, servidores, contratados e estagiários poderão tirar dúvidas sobre as dificuldades dos relacionamentos no trabalho ou acionar o serviço de mediação, principal ferramenta utilizada pelo BC para auxiliar na busca da resolução dos conflitos, por meio da caixa corporativa: gestaodeconflitos.depes@bcb.gov.br.

Quanto as denúncias de assédio moral, assédio sexual ou discriminação podem ser feitas por intermédio do Fala.BR, de forma identificada ou anônima.

O SINAL, através de sua assessoria jurídica, pelo e-mail: juridiconac@sinal.org.br ou pelo telefone (61) 3322-8208, está disponível para atendimento aos filiados que se sentirem constrangidos ou prejudicados por assédio.

REFERÊNCIAS

1. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.
2. Banco Central do Brasil. Programa de Prevenção e Tratamento de Assédio Moral (Cartilha). Brasília/DF.
3. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, 12 dez. 1990.
4. Secretaria de Estado da Mulher do Distrito Federal. Prevenção ao Assédio na Administração Pública do DF (Cartilha). Brasília/DF.
5. Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio Moral e Sexual. Previna-se. Brasília/DF. (Cartilha), 2016.
6. Título: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Secretaria de Comunicação Social do TST.
7. Controladoria Geral da União - Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, Brasília-DF: CGU, 2024.
8. Cartilha Fiocruz - Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho - Prevenção e enfrentamento na Fiocruz – 1ª edição, Ministério da Saúde, 2022.

