



Prevenção e Enfrentamento das Violências, Assédios e Discriminações

Uma instituição deve prezar por um ambiente de trabalho saudável, digno e seguro para todas as pessoas. Este guia busca conscientizar sobre violência, assédio e discriminação no ambiente laboral.

Mini Currículo – Dr. Isaías Diniz Nunes

Instagram: @isaiasdinizadv

Advogado com mais de 19 anos de experiência, atuante nas áreas de Direito do Trabalho, Responsabilidade Civil, Contratos, LGPD e Compliance.

Consultor jurídico, palestrante e mestrando em Políticas Públicas e Governo pela FGV. Pós-graduado em Direito Empresarial (FGV), Direito do Trabalho (LFG) e Responsabilidade Civil/ Contratos (IDP).

Credenciado como Instrutor pelo SESCOOP, com ampla atuação junto a empresas, cooperativas e instituições em todo o Brasil. Já atuou como executivo jurídico em projetos de grande porte em Brasília (Estádio Nacional de Brasília, Centro Administrativo, Câmara Distrital, VLP, dentre outros) e outras capitais (Aeroporto de Goiânia, Centro de Convenções de João Pessoa, Estação Ciência, dentre outros).



O que é Violência e Assédio no Trabalho?



Definição

Comportamentos inaceitáveis que causem dano físico, psicológico, sexual ou financeiro a alguém.



Assediar é...

Ofender, humilhar, ameaçar ou intimidar alguém, seja física ou verbalmente.



Discriminação

Fazer piadas ou comentários sobre raça, religião, idade, sexo, orientação sexual, deficiência ou qualquer condição pessoal.

Dinâmica do Assédio e da Violência

1

Formas de Ocorrência

Pode acontecer uma vez ou várias vezes, de forma direta ou indireta.

2

Caracterização

Independente da intenção de quem faz. São os danos sofridos pela vítima que caracterizam essas práticas.

3

Tipos de Conduta

Física, psicológica ou sexual; verbal, escrita ou online; pontual ou repetida.

4

Relações Envolvidas

Pode ocorrer entre colegas, superiores e subordinados, ou envolver pessoas externas.



Tipos de Discriminação

Discriminação Direta

Tratamento injusto por pertencer a um grupo minoritário. Exemplo: recusar emprego a alguém por causa de sua raça.

Discriminação Indireta

Práticas aparentemente neutras que prejudicam grupos minoritários. Exemplo: falta de acessibilidade para pessoas com deficiência.

Discriminação Flagrante

Ocorre de forma aberta por meio de ações e discursos que defendem práticas discriminatórias.

Discriminação Sutil

Mais comum e frequente, acontece por comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é oculto.



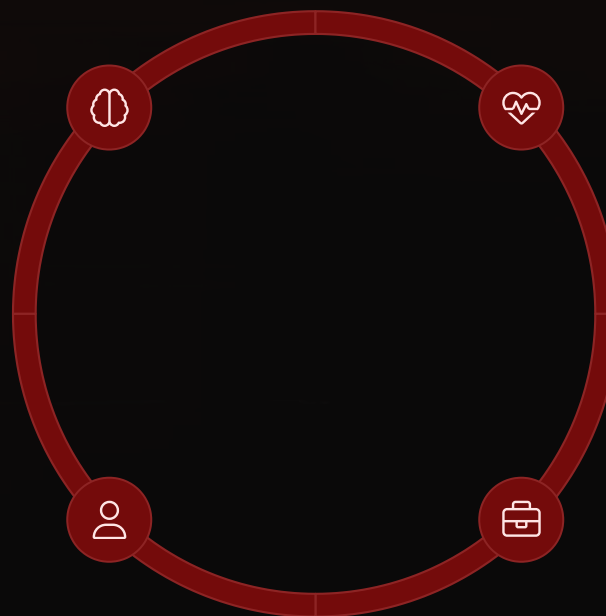
Consequências do Assédio para a Vítima

Saúde Mental

- Ansiedade
- Depressão
- Síndrome do pânico
- Estresse pós-traumático

Vida Social

- Isolamento social
- Problemas familiares
- Abandono de relações pessoais



Saúde Física

- Dores generalizadas
- Hipertensão arterial
- Distúrbios do sono
- Distúrbios digestivos

Vida Profissional

- Redução da produtividade
- Perda do sentido do trabalho
- Afastamentos

Consequências para Outros Envolvidos

Para Quem Pratica

Pode ser considerada falta grave e levar à dispensa por justa causa ou processo administrativo disciplinar.

Responsabilização nas esferas civil (indenização) e criminal (assédio sexual, estupro, constrangimento ilegal, ameaça, etc.).

Para a Organização

Ambiente tóxico, redução da produtividade, alta rotatividade, absenteísmo, desgaste da imagem institucional.

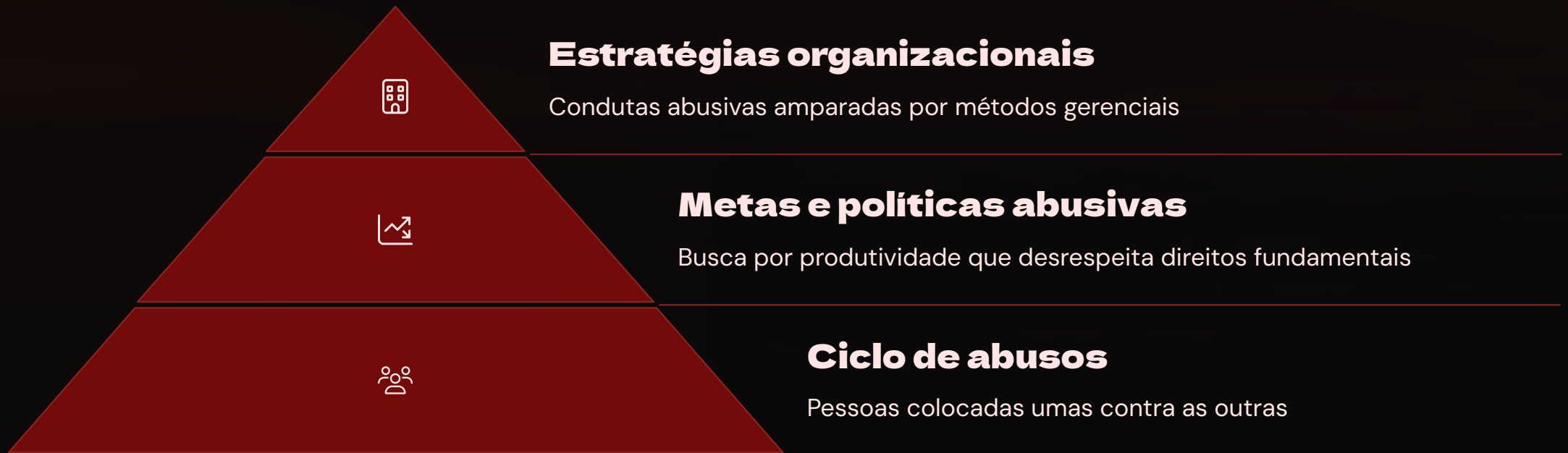
Possibilidade de responsabilização pelos atos de seus prepostos ou por omissão, nas esferas civil, administrativa e criminal.

Para o Estado

Custos com tratamentos médicos e psicológicos no sistema público de saúde.

Despesas com benefícios sociais por afastamento e custos com processos administrativos e judiciais.

Assédio Moral Organizacional



Não é assédio cobrar prazos, metas ou realizar avaliações funcionais. O método adotado deve se basear em critérios técnicos e gerenciais adequados, prezando pelo respeito e pela razoabilidade.

Conduitas que Caracterizam Assédio



Difamar

Espalhar rumores, acusar de erros não cometidos



Isolar

Privar de comunicação, ignorar presença, excluir de eventos



Desestabilizar

Controle excessivo, retirar tarefas, tratamento desrespeitoso

O rol de condutas que caracterizam o assédio não é exaustivo. Qualquer ação que atente contra a dignidade de alguém, impeça comunicação ou piore propositalmente condições de trabalho pode ser considerada assédio.



Assédio com Base no Gênero



Microagressões

"Elogios" à aparência e não à capacidade; interrupções da fala em reuniões; mudanças no tratamento após comunicação de gestação.



Identidade de Gênero

Fazer "piadas" transfóbicas; impedir uso de uniforme compatível com identidade.



Orientação Sexual

Piadas homofóbicas; desacreditar trabalho por causa da orientação sexual; ridicularização da pessoa.



Gestão por Discriminação

Atitudes de desrespeito e intolerância às diferenças de gênero ou origem étnico-cultural.

Assédio Sexual no Trabalho

Definição

Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, independente da intenção do agente.

Consequências Legais

Pode configurar crime (art. 216-A do Código Penal) e gerar responsabilização civil.



Por Chantagem

Quando aceitação/rejeição de investida sexual determina decisão favorável ou prejudicial para a vítima.

Por Intimidação

Condutas que resultam em ambiente hostil, intimidativo ou humilhante.

O Que Fazer em Casos de Assédio



Busque Ajuda

Procure canais de acolhimento da organização, CIPAA ou sindicato profissional.



Não Se Isole

Compartilhe o ocorrido com alguém de confiança e mantenha relacionamentos saudáveis.



Cuide da Saúde

Procure ajuda psicológica ou médica fora do ambiente de trabalho.



Proteja-se

Evite ficar a sós com a pessoa assediadora e registre as condutas abusivas.



Prevenção do Assédio nas Organizações

1

Informação

Garantir que todos conheçam o que é assédio e quais comportamentos são aceitáveis.

2

Código de Ética

Instituir e divulgar normas enfatizando que o assédio é incompatível com princípios organizacionais.

3

Capacitação

Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto regularmente.

4

Canais de Denúncia

Estabelecer protocolos seguros para recebimento e encaminhamento de denúncias.

