

MANUAL DE PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO

APAC — ASSOCIAÇÃO PINACOTECA ARTE E CULTURA

A	Introdução	3
B	Definições	4
1	O que é assédio moral	4
1.1	Quais são as causas do assédio moral	5
1.2	O que não é assédio moral	5
2	O que é assédio sexual	6
3	O que é discriminação	7
3.1	Como a discriminação se manifesta	8
4	Consequências do assédio moral e sexual e da discriminação	10
4.1	Consequências para a vítima	10
4.2	Consequências para a organização	10
4.3	Consequências para quem pratica o ato	11
5	Medidas de prevenção	11
C	Acolhimento, suporte e acompanhamento	12

A Introdução

Por um ambiente de trabalho saudável e justo

O direito de todas(os) à igualdade perante a lei, à proteção contra a discriminação e à segurança pessoal está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Do ponto de vista sociopolítico, a proteção de grupos minorizados é um aspecto importante da segurança no trabalho e da saúde psicológica.

A discriminação e o assédio vão contra os valores básicos de uma democracia institucional e expressam diretamente a negação dos valores de igualdade ou de direitos iguais. Um ato discriminatório ou de assédio produz consequências: por um lado, nega um direito, e, por outro, nega o igual valor da pessoa discriminada e assediada.

Os motivos possíveis de discriminação e assédio foram ampliados, e agora se pode falar em discriminação ou assédio relacionados ao gênero, à orientação sexual, à deficiência, à crença religiosa ou convicção filosófica ou política, à raça, à cor, à descendência e à origem nacional ou étnica.

A aplicação das leis é uma ferramenta importante no combate à discriminação e ao assédio. O sistema jurídico desempenha um papel fundamental nesse contexto, pois não é apenas responsável pela segurança como também contribui para o bem-estar público e institucional, visando proteger as vítimas de discriminação e assédio.

O Código de Ética da APAC reflete os valores que guiam a sociedade brasileira e as obrigações internacionais que, em resposta às exigências da sociedade, foram assumidas pelo Brasil no que diz respeito à transparência, à lisura e à condução de nossas relações, bem como em relação aos direitos humanos e ao desenvolvimento sustentável, trazendo não só o determinado em lei, mas também valores que incentivamos e que esperamos que poderão auxiliar nas condutas e, acima de tudo, nas escolhas do dia a dia.

Valorizamos a diversidade e repudiamos toda e qualquer forma de preconceito, discriminação e assédio. Assumimos o compromisso de apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade e constrangimento em nossas dinâmicas de trabalho, sejam elas relacionadas à cor, raça, sexo, orientação sexual, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, nacionalidade, origem social ou qualquer outra condição.

B Definições

1 — O que é assédio moral

Assédio moral é um processo reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atenta contra a integridade, identidade e dignidade humana da pessoa trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes ou de discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Fica claro que comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, devem ser entendidos como assédio moral.

O assédio moral também se caracteriza por condutas repetitivas que excedem os limites das funções da pessoa assediadora e que, por ações, omissões, gestos ou palavras, possam vir a atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outra pessoa, trazendo danos ao ambiente de trabalho. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo assediado e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa à comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida da(o) profissional, comprometendo sua identidade e dignidade e suas relações afetivas e sociais, bem como gerando danos a sua saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar e para o desemprego.

Exemplos:

- Retirar a autonomia funcional de funcionárias(os) ou privá-las(os) de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Contestar repetidamente todas as decisões e criticar o trabalho da funcionária(o) de modo exagerado ou injusto;
- Vigiar de maneira excessiva a vítima, como, por exemplo, controlando a frequência e o tempo de utilização de banheiros;

- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- Divulgar boatos ofensivos.

1.1 — Quais são as causas do assédio moral

Como regra, o(a) assediador(a) é autoritário(a), manipulador(a) e abusa do poder que lhe foi conferido em razão de seu cargo, emprego ou função. Uma ideia equivocada sobre o assédio moral é que ele só ocorre entre superiores e subordinados. A verdade é que esse tipo de assédio também pode ocorrer entre colegas de trabalho e até mesmo por parte dos subordinados contra seus superiores.

O(a) assediador(a) se satisfaz com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador(a) e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho das(os) demais. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas por meio de diversas condutas impróprias, como:

- Abuso do poder diretivo;
- Exigência incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do(a) chefe para gerenciar pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho.

1.2 — O que não é assédio moral

Exemplos de ações gerenciais que não são caracterizadas como assédio moral:

- Definir metas e prazos razoáveis de desempenho em consulta com funcionárias(os);
- Definir e distribuir horas de trabalho de forma justa;

- Transferir uma pessoa funcionária por razões operacionais legítimas e transparentes;
- Decidir não selecionar uma pessoa funcionária para promoção, seguindo um processo justo e documentado;
- Informar uma pessoa funcionária, de forma construtiva, sobre seu desempenho insatisfatório no trabalho;
- Informar uma pessoa funcionária, de forma objetiva e confidencial, sobre algum comportamento inadequado;
- Implementar mudanças ou reestruturações organizacionais e processos de gestão de desempenho.

2 — O que é assédio sexual

O assédio sexual é uma 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, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar para ela um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizador.

Atenção

Na maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e as vítimas são mulheres, embora possa ocorrer o contrário em menor proporção. É possível, também, a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas.

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, pelo constrangimento ou pela vergonha da vítima, alimenta a pessoa agressora e pode contribuir para que o assédio se repita. Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos. Quem já viveu uma situação de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho sabe como essa questão é delicada. Além do medo das consequências, muitas(os) trabalhadoras(es) dependem do seu emprego para sobreviver; por isso, é comum que se sintam confusas(os) e não saibam como lidar com a situação.

O assédio sexual no trabalho é definido na Lei Penal 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" (Art. 216-A do Código Penal). Exemplos:

Exemplos:

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;
- Manter conversas indesejáveis sobre sexo;
- Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;
- Declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Fazer insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Realizar contato físico de forma inoportuna, tocar na outra pessoa ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco e com conotação sexual;
- Fazer convites impertinentes e/ou pressionar a vítima a participar de encontros e saídas com intuito sexual;

3 — O que é discriminação

A discriminação é toda rejeição, exclusão, restrição ou preterição baseada em gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica. Tem por objetivo anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, trabalhista ou em qualquer outra área da vida pública ou privada. A discriminação assume múltiplas formas, entre as quais a recusa de adaptação razoável.

3.1 Como a discriminação se manifesta

A raiz da discriminação está no preconceito, que pode ser racial, econômico, de gênero, social, sexual, religioso, etário e de pessoas com deficiência, entre outros, e pode ocorrer de diversas formas, especialmente nas seguintes situações no ambiente de trabalho:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça;
- Praticar violência física, verbal ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor, a raça, o sexo, o gênero ou a crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir pessoas com deficiência ou evitar o contato com elas;
- Não conceder promoção a mulheres em razão de gravidez e de licença-maternidade;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa devidamente qualificada e apta a desempenhar um trabalho ou uma função de chefia.

Racismo

O racismo é uma forma de discriminação em que a raça é tomada como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para certos indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

Discriminação Racial

Exemplos:

- Apelidar pessoas de acordo com as características físicas, a partir de elementos da cor, raça e da etnia da pessoa;
- Inferiorizar as características estéticas a partir de elementos da cor, raça e da etnia da pessoa;
- Considerar uma pessoa inferior intelectualmente, a partir de elementos da cor, raça e da etnia, podendo até impedir seu acesso a determinados cargos, funções ou empregos;

- Desprezar costumes, hábitos e tradições a partir de elementos da cor, raça e da etnia da pessoa, como na ofensa as suas crenças;
- Duvidar da honestidade e da competência a partir de elementos da cor, raça e da etnia da pessoa;
- Afirmar que o cabelo natural é feio em razão de sua textura ou volume a partir de elementos da cor, raça e da etnia da pessoa;

Xenofobia

Pode-se identificar a xenofobia nas pessoas naturais de um país que desenvolvem aversão a imigrantes de outros países, ou até mesmo do próprio país nos casos em que há um fluxo migratório de pessoas de regiões diferentes.

Exemplos:

- Afirmar que os imigrantes não têm o direito de estar no país ou cidade em que vivem, como dizer a um estrangeiro que deve "voltar para a sua terra";
- Contribuir para a afirmação de estereótipos sobre um grupo, como dizer que os nordestinos são preguiçosos ou não são inteligentes;
- Insultar uma pessoa citando sua origem ou cultura.

Atenção

Antes de fazer uma denúncia no âmbito do racismo e do assédio, seja sexual ou moral, é importante que a pessoa denunciante tente obter provas das ações praticadas contra si (mensagens, vídeos, gravações de voz etc.), pois essas provas facilitarão e contribuirão para a apuração da conduta irregular,

trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o racismo ou o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e listas as testemunhas do acontecimento, para que estas possam ser ouvidas no âmbito da apuração.

Tome cuidado! Denúncia caluniosa

"É um dos crimes contra a administração da justiça. Consiste em dar causa à instauração de investigação policial, de processo judicial, instauração de investigação administrativa, inquérito civil ou ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime de que o sabe inocente. A pena prevista é de reclusão, de 2 a 8 anos, e multa. A pena é aumentada de sexta parte, se o agente se serve de anonimato ou de nome suposto. Se a imputação é de prática de contravenção, a pena é diminuída de metade." Artigo 339 do Código Penal.

4 — Consequências do assédio moral e sexual e da discriminação

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, individual ou conjuntamente, acarretam consequências danosas não apenas ao(a) assediado(a), mas a todo o ambiente de trabalho e às organizações.

4.1. Consequências para a vítima

- Danos psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, sentimento de inferioridade e baixa autoestima, esgotamento físico e emocional, irritação constante, crises de choro, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, estresse, síndrome do pânico, cogitação de suicídio;
- Danos sociais: isolamento, diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigas(os), parentes e colegas de trabalho e degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- Danos profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, perda do significado do trabalho, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

4.2. Consequências para a organização

- Exposição negativa e prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de funcionárias(os), terceirizadas(os) e estagiárias(os);
- Rotatividade de pessoal, com alteração constante de lotação ou posto de trabalho;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Indenizações trabalhistas.

4.3. Consequências para quem pratica o ato

- Toda conduta tipificada como crime será também infração disciplinar. A infração será configurada uma vez que se identifique a conduta criminosa definida no art. 216-A do Código Penal.
- Na esfera no Direito do Trabalho, a(o) responsável por discriminação e/ou assédio poderá se enquadrar nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama, podendo haver rescisão indireta do contrato de trabalho motivada por falta grave do/da empregador(a), além do recebimento, pela vítima, de todas as parcelas devidas na dispensa imotivada.
- Caracterizado o prejuízo e configurado o assédio sexual, a vítima terá direito também à indenização para reparação do dano.

5 — Medidas de prevenção

Existem várias formas de prevenir o assédio ou a discriminação no trabalho, mas a principal é a informação: garantir que todas(os) saibam o que é assédio moral e sexual e discriminação, e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho que contribuem para a redução e até para a eliminação dessas práticas:

- Comunicação contínua para funcionárias(os), estagiárias(os) e terceirizadas(os) sobre assédio e discriminação e formas de responsabilização;
- Comunicação contínua sobre o Código de Ética da APAC, enfatizando que assédio e discriminação não são tolerados na instituição;
- Promoção de palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Atenção a boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Realização contínua de avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que as práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todas(os) de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;
- Não se omitir diante de situações de assédio ou discriminação;
- Atentar para as mudanças de comportamento de funcionárias(os), estagiárias(os) e terceirizadas(os);
- Garantir apoio psicológico e orientação a funcionárias(os) e terceirizados(as) vítimas de assédio ou discriminação.

C Acolhimento, suporte e acompanhamento

Nossas áreas de Recursos Humanos, Assessoria de Inclusão e Diversidade, Coordenações/Lideranças e Diretorias são canais permanentes de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. Todas as comunicações serão resguardadas pelo sigilo profissional.

A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciam atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Contatos com a Linha Ética:

Hotline: 0800-721-9569 — Segunda a Sexta, das 08h00 às 20h00

Secretária Eletrônica — Disponível 24 horas, todos os dias

E-mail — apac@linhaetica.com.br

Envio pelos correios — Caixa Postal 79518, CEP 04711-904 — São Paulo, SP

Website — <https://www.linhaetica.com.br/etica/apac>

As funcionárias(os) que desejem fornecer feedback, levantar preocupações ou discutir quaisquer aspectos de diversidade e direitos humanos e culturais na APAC podem entrar em contato com:

- Liderança/Coordenação do Núcleo
- Assessoria de Inclusão e Diversidade
- Coordenação de Recursos Humanos

Terceirizadas(os), artistas, visitantes e fornecedores(as) que desejem fornecer feedback, levantar preocupações ou discutir quaisquer aspectos de equidade, diversidade e direitos humanos e culturais na APAC podem entrar em contato com:

- faleconosco@pinacoteca.org.br
- faleconosco@memorialdaresistenciasp.org.br

Referências

- Cartilha "Assédio e Discriminação, saiba identificar para combater". TJPE, 2022;
- Cartilha "Assédio Moral, Sexual, e Discriminação no Trabalho". Tjam, 2021;
- Cartilha "Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Poder Judiciário". Ajufe, 2021;
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI , Elisabeth; JAYET, Christian. Psicodinâmica do Trabalho: Análise a Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. 1. ed. Brasil: Atlas, 1994. 152 p. v. 1. ISBN 8522410615;
- Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010;
- Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. MPT, 2016;
- Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. TCE-PI, 2021;
- Ministério Público Federal. Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. Brasília: MPF, 2016.

APAC
ASSOCIAÇÃO
PINACOTECA
ARTE E CULTURA