

CARTILHA

COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO
2022

ISBN 978-85-7267-079-1

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Combate ao assédio e discriminação no ambiente de trabalho / organizador, Comissão de Combate ao Assédio e Discriminação – Brasília: CEUB, 2022.

20 p.

ISBN 978-85-7267-079-1

1. Assédio moral no trabalho. I. Centro Universitário de Brasília. II. Título.

CDU 34:331.16

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

REITOR

Getúlio Américo Lopes

VICE-REITOR

Edevaldo Alves da Silva

PRÓ-REITORA ACADÊMICA

Lucia Maria Moreira Lopes de Oliveira

PRÓ-REITOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO

Gabriel Costa Mallab

DIRETOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO

Geraldo Jorge Batista Rabelo

DIRETOR ACADÊMICO

Carlos Alberto da Cruz

DIRETORA DO ENSINO A DISTÂNCIA

Simone Maria Espinosa

SECRETÁRIO GERAL

Maurício de Sousa Neves Filho

GERENTE EXECUTIVO DE RECURSOS HUMANOS

Hermann Hoty Silva

EDIÇÃO

Anna Luiza de Castro Gianasi, Antônio Marcos da Conceição,
Fernanda Costa Vinhaes de Lima, Luiza Helena Dayrell Santos
e Ronaldo Viana Andrade

ASSESSOR DA BIBLIOTECA REITOR JOÃO HERCULINO

Rodrigo Matos Péres

REVISÃO

Juliana Campos de Andrade

pg. **01** **APRESENTAÇÃO**

pg. **03** **1. ASSÉDIO MORAL**

pg. **03** 1.1 O que é assédio moral?

pg. **04** 1.2 Possíveis situações de assédio moral

pg. **06** 1.3 Assédio moral contra as mulheres

pg. **07** 1.4 O que não é assédio moral?

pg. **08** 1.5 Quais são os tipos de assédio moral?

pg. **09** **2. ASSÉDIO SEXUAL**

pg. **09** 2.1 O que é assédio sexual?

pg. **10** 2.2 Possíveis situações de assédio sexual

pg. **10** 2.3 O que não é assédio sexual?

pg. **11** 2.4 Quais são os tipos de assédio sexual?

pg. **12** **3. DISCRIMINAÇÃO**

pg. **12** 3.1 O que é discriminação?

pg. **13** 3.2 Possíveis situações de discriminação

pg. **13** 3.3 Quais são as formas de discriminação?

pg. **15** **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

pg. **18** **REFERÊNCIAS**

APRESENTAÇÃO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos prevê, em seus artigos 6º e 7º, respectivamente, que “todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei” e que “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (ONU, 1948). Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas compilou os princípios orientadores da atuação das empresas em matéria de direitos humanos, apontando compromissos que priorizem e garantam que esses direitos sejam respeitados, protegidos e assegurados no contexto profissional.

O ambiente de trabalho é o lugar onde passamos boa parte da nossa vida. Daí, advém a importância de assegurar, nesse espaço, na máxima medida, a possibilidade de cada um de nós desenvolver as próprias potencialidades com dignidade e reais chances de atribuir novos sentidos à nossa vida.

No ambiente de trabalho, há a relação de poder entre o empregador, os líderes, os gestores e os empregados. Assim, não restam dúvidas sobre a necessidade de delimitar, com ética e clareza, as regras de conduta que balizarão as entregas e as expectativas de todos os envolvidos nessa complexa dinâmica, evitando-se abusos, atos de discriminação e assédio.

Toda pessoa tem direito a trabalhar em um ambiente seguro e harmônico que lhe garanta a integridade física, moral e psicológica (OMS, 1946) e permita-lhe equilíbrio entre a vida profissional e a familiar. Saber identificar as ações, as possíveis causas e as consequências de condutas assediadoras e discriminatórias assim como conhecer as medidas preventivas e de combate às diversas formas de assédio e de discriminação é essencial para que todos possam colaborar para o respeito, marcado pela dignidade e pela sustentabilidade.

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha, juntamente com as ações adotadas pela instituição de ensino, nos últimos anos, tem exatamente este propósito: conscientizar a comunidade acadêmica sobre prevenir situações de assédio e, se for o caso, viabilizar formas de punição e reparação dos danos causados pelos assediadores (BRASIL, 2017a). Trata-se, pois, de um esforço pedagógico e preventivo interno, pautado pela divulgação de informações de qualidade que podem inspirar a mudança de comportamentos e de atitudes.

Como há o risco invisível que corrói as relações de trabalho e atinge o cerne da vida, especialmente, das vítimas, cumpre-nos buscar alternativas para, senão evitar, minimizar os impactos suportados diante dessas situações de desrespeito a direitos fundamentais. Essa missão, nesse espaço de diálogo e acolhida que se busca construir, é, a um só tempo, individual e coletiva.

ASSÉDIO MORAL

1.1 O que é assédio moral?

É considerado fator de degradação do ambiente profissional e, diferentemente do que poderia parecer, não é uma realidade recente. Se, por um lado, a competitividade e o individualismo típicos de uma sociedade de alto desempenho intensificam essa prática, por outro, é notável o empenho e a dedicação de diferentes profissionais para a identificação, a prevenção e a punição de ações configuradoras de assédios.

O assédio moral ocorre nas relações de trabalho, mediante a exposição repetitiva e continuada de pessoas a situações hostis, humilhantes e constrangedoras que afetam a sua dignidade. De modo geral, advém de toda e qualquer conduta abusiva, marcada por gestos, comportamentos, palavras, gritos, brincadeiras de mau gosto, escritos, políticas de gestão opressoras, capazes de afetar, negativamente, a personalidade, a integridade psíquica, a imagem, a honra e a dignidade das pessoas. Além disso, abrange condutas repetitivas praticadas pelo assediador, que excede os limites das suas funções por ação ou por omissão, cujo objetivo ou efeito é atingir a autoestima, a autodeterminação, o crescimento e o avanço profissional do assediado, violando a sua estabilidade emocional tão cara a todo ser humano. A humilhação repetitiva e continuada interfere na vida do profissional e compromete a identidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à física e mental que podem causar a incapacidade de trabalhar, ocasionar o desemprego ou culminar na morte.

As condutas de assédio moral contrariam a Constituição brasileira, os documentos internacionais que versam sobre os direitos humanos e as leis nacionais que asseguram a dignidade da pessoa humana, a proteção à sua integridade física e mental e destacam o valor social do trabalho. Segundo a cartilha do Ministério do Trabalho e do Emprego, “o assédio moral é uma relação triangular entre quem assedia, a vítima e os demais colegas de trabalho” (BRASIL, 2013). Os seus elementos configuradores são:

- Conduta abusiva: atos ou omissões que causam danos à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física do assediado;
- Repetição e prolongamento da conduta: ações únicas e pontuais não se caracterizam como assédio, embora, a depender da gravidade, possam gerar indenização por danos morais;
- Ofensa à dignidade: práticas que atentam contra a personalidade, a integridade psíquica, a imagem, a honra.

Embora a intenção em ferir, humilhar e constranger esteja presente em práticas de assédio moral, nem sempre há prévio planejamento ou consciência do dano por parte do assediador. Assim, segundo alguns estudos, a configuração de assédio moral independe da intenção do agressor, pois, para sua caracterização, é relevante apenas a constatação da violência moral de forma reiterada e prolongada e o potencial ofensivo à dignidade da pessoa humana.

Da mesma forma, a circunstância de o assediado ter recursos emocionais para defender-se ou absorver a prática de assédio não descaracteriza o abuso. Afinal, existindo ou não condições potenciais de o sujeito defender-se da hostilização, a violência praticada não deixará de existir. Não à toa, há assédios morais feitos por subordinados em desfavor de superiores hierárquicos, ou seja, o assédio moral vertical ascendente.

Embora boa parte dos assédios morais no ambiente de trabalho resultem em dano à saúde da vítima, pode-se afirmar que a concretização de prejuízos à integridade física e psíquica do assediado não é elemento essencial para a caracterização do assédio moral. Afinal, cada pessoa tem estruturas psíquicas diferentes e desenvolve processos distintos de absorção e significação dos acontecimentos que ocorrem ao longo da vida.

Como apontado, a intencionalidade do assediador, a dificuldade de defesa pelo assediado e a ocorrência de danos efetivos à saúde da vítima não são elementos essenciais para a caracterização de assédio moral. Na prática, tem-se notado que, quando essas circunstâncias estão presentes, resta melhor caracterizada a conduta abusiva, ensejando, em alguns casos, a majoração de eventual indenização por dano moral em desfavor do agressor.

1.2 Possíveis situações de assédio moral

É bem complexo descrever situações abusivas de forma abstrata. Assim, após a análise pormenorizada e contextualizada dos fatos e do conjunto de comportamentos do assediador, do assediado (vítima) e do empregador, é possível chegar-se à conclusão de, efetivamente, ter havido assédio moral. Não se pode esquecer de que o reconhecimento do assédio exige a presença de conduta abusiva, repetida e prolongada, que atente contra a dignidade da pessoa hostilizada.

Nesse sentido, os assédios morais podem concretizar-se mediante as seguintes condutas abusivas, reiteradas e normalmente combinadas:

- Retirar, injustificadamente, a autonomia do empregado ou contestar, constantemente, suas decisões;

- Sobrecarregar o empregado com novas tarefas ou retirar o trabalho que, habitualmente, era executado por ele, causando-lhe o sentimento de incompetência, rejeição e inutilidade;
- Ignorar a presença do empregado, deixando de cumprimentá-lo, de dirigir-lhe a palavra, o olhar ou adotar comportamentos e gestos que indicam desprezo, tais como suspiros, levantar de ombros, risos;
- Exigir a execução de tarefas humilhantes ou inúteis;
- Divulgar rumores ou fofocas a respeito do empregado;
- Gritar, reiteradamente, com o empregado;
- Ignorar os problemas e as dificuldades relatados pelo empregado;
- Dar apelidos pejorativos ou vexatórios;
- Impor punições vexatórias;
- Fazer brincadeiras de mau gosto;
- Publicar mensagens depreciativas humilhantes em grupos de Whatsapp ou em redes sociais;
- Espalhar boatos sobre o assediado no ambiente de trabalho;
- Isolar, fisicamente, o empregado para que ele não tenha contato ou comunicação com os outros colegas;
- Banalizar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do empregado assediado;
- Impedir ou dificultar, injustificadamente, eventual promoção do empregado;
- Destituir o empregado de cargos ou funções sem motivo justo ou plausível;
- Impor regras inúteis ou condições de trabalho personalizadas e individualizadas, diversas das exigidas aos demais colegas;
- Propor tarefas contraditórias ou impossíveis de ser executadas ou determinar prazos incompatíveis com a complexidade do trabalho, dando ordens sem a devida antecedência;
- Manipular ou omitir informações necessárias para dificultar que o empregado consiga realizar seu trabalho;
- Induzir o empregado a erro;
- Vigiar, excessivamente, as condutas do empregado, inclusive as desvinculadas das questões profissionais;
- Restringir e monitorar o número de vezes que o empregado gasta para atender necessidades físicas vitais, tais como ir ao banheiro ou alimentar-se;
- Repreender o empregado arbitrariamente;

- Incentivar diferentes formas de controle entre empregados de mesma posição hierárquica, admitindo comportamentos fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Piorar, propositadamente, as condições de trabalho;
- Criticar, desarrazoadamente, o trabalho do empregado de forma exagerada e injusta;
- Impedir ou dificultar o acesso do empregado aos instrumentos de trabalho necessários para a adequada realização de suas funções;
- Deixar de atribuir atividades ao empregado, causando-lhe a sensação de incompetência, inutilidade e inferioridade;
- Divulgar dados confidenciais do empregado a terceiros;
- Amedrontar o empregado com insinuações de desemprego e demissão;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Insinuar que o empregado tenha problemas psicológicos;
- Ameaçar praticar atos de violência física;
- Repetir, desnecessariamente, as mesmas ordens para trabalhos simples;
- Intrometer-se em conversas do empregado com outros colegas;
- Banalizar as capacidades do empregado, delegando-lhe tarefas fáceis demais ou sobremaneira difíceis;
- Atribuir, permanentemente, caráter de urgência aos trabalhos sem planejamento das demandas com antecedência;
- Pressionar o empregado para que deixe de exercer seus direitos fundamentais;
- Invadir a privacidade do empregado em momentos de descanso, com ligações telefônicas e mensagens nas redes sociais, por exemplo;
- Expor o empregado a comentários pessoais e/ou profissionais em confraternizações, almoços e atividades coletivas.

1.3 Assédio moral contra as mulheres

O assédio moral praticado contra as mulheres, costumeiramente evasivo e silencioso, pode guardar algumas peculiaridades relacionadas à discriminação de gênero (BRASIL, 2019). Algumas hostilizações que possam resultar em assédio moral contra mulheres partiram das seguintes situações:

- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas dadas às gestantes na distribuição de tarefas;

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas eventualmente marcadas em horário de expediente;
- Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas em oportunidades de promoção e de formação;
- Realizar revistas vexatórias;
- Desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Exigir uso de roupas e/ou detalhes da aparência que constriam, exponham, ridicularizem ou despersonalizem a individualidade da mulher;
- Comparar as mulheres no ambiente de trabalho;
- Comentar sobre os ciclos hormonais como justificativas para críticas;
- Impor tarefas às mulheres mediante determinados aspectos afetos ao porte físico, ao timbre de voz ou ao biotipo.

1.4 O que não é assédio moral?

Tão importante quanto conhecer as situações que caracterizam o assédio moral é conhecer as realidades que não importam em assédio, a saber:

- Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja executado com presteza, qualidade e eficiência não é assédio moral.
- Aumento do volume de trabalho: algumas atividades profissionais são marcadas pela sazonalidade de demandas, com períodos de maior volume de trabalho alternados por outros mais amenos.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle: o controle das atividades por meio de instrumentos tecnológicos, como o ponto eletrônico ou o login na rede para acesso ao sistema de trabalho, não configuram assédio moral, especialmente porque visam controlar a frequência e a assiduidade dos empregados.
- Más condições de trabalho: as condições físicas do ambiente de trabalho, como lugar apertado, escuro, malcheiroso ou desorganizado, em si, não significam assédio moral, salvo se a exposição ao ambiente visar ao desmerecimento, à humilhação ou à aplicação de punição ao empregado.
- Gestão administrativa: a divisão clara de tarefas e o exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos com respeito e sem a finalidade discriminatória fazem parte do trabalho do líder.
- Trabalhos desgastantes e estressantes: não há assédio moral quando o caráter da atividade profissional é, por sua natureza, estressante e desgastante.

A cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, publicada pelo Senado Federal, alerta:

Ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a), a depender da gravidade. O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo) (SENADO FEDERAL, 2017, p. 9).

Assim, é valioso perceber que situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. O dano moral é igualmente reprovável e deverá ser reparado pelo assediador, mas as consequências são menos severas.

1.5 Quais são os tipos de assédio moral?

- a) Assédio moral institucional (organizacional): acontece quando a própria organização incentiva, promove ou, por ação ou omissão, tolera comportamentos de assédio.
- b) Assédio moral interpessoal: acontece de maneira individual, direta e pessoal, visando prejudicar ou eliminar o empregado em sua relação com os demais membros da equipe.
- c) Assédio moral vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, líderes ou gestores e empregados, e pode ser subdividido em: descendente, marcado pela pressão do chefe em relação aos seus subordinados; ascendente, praticado pelo empregado ou por um grupo de empregados contra seu superior hierárquico, líder ou gestor.
- d) Assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico e estão em pé de igualdade na estrutura organizacional. Normalmente, dá-se em ambientes cujo clima de competição é exagerado entre colegas de trabalho.
- e) Assédio moral misto: dá-se pela acumulação do assédio moral vertical com o horizontal. A pessoa é assediada tanto por seus líderes como pelos colegas de trabalho (BRASIL, 2021).

ASSÉDIO SEXUAL

2. ASSÉDIO SEXUAL

2.1 O que é assédio sexual?

Trata-se da conduta abusiva de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual (BRASIL, 2016). Em outras palavras, é toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual (PAMPLONA FILHO, 2005).

No Brasil, a única forma de assédio sexual criminalizada é a que decorre de relações de trabalho subordinado. De acordo com o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, o assédio sexual é definido 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" (BRASIL, 1940).

Esse fenômeno social não se restringe aos vínculos empregatícios. De fato, o assédio sexual pode dar-se em outras formas de relação social, como no meio acadêmico, entre professores, alunos e funcionários, no âmbito hospitalar, entre médicos, auxiliares e pacientes, e no nível religioso, entre sacerdotes e fiéis (BARROS, 1998). Além disso, causa uma situação de profundo constrangimento, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a privacidade, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro (BRASIL, 2017b).

2.2 Possíveis situações de assédio sexual

A exemplo do que ocorre com o assédio moral, a caracterização do assédio sexual deve ser feita de forma contextualizada, mediante o conjunto de comportamentos do assediador e da vítima. De todo modo, algumas condutas abusivas no ambiente de trabalho podem resultar em situações de assédio sexual, portanto não devem ser praticadas. São elas:

- Insinuações explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego e promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;

- Ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a de perder o emprego, no caso de recusa contra as investidas sexuais;
- Mensagens escritas ou faladas, comentários e quaisquer gestos com conotação sexual;
- Convites impertinentes e pressão para saídas e encontros;
- Comentários desrespeitosos sobre vestimentas e atributos físicos;
- Exigência ou sugestão de trajes com decotes ou roupas curtas;
- Perseguições tanto presenciais quanto no ambiente virtual;
- Exposição ou reprodução de imagens íntimas sem permissão;
- Olhares ofensivos ou constrangedores;
- Conversas indesejadas ou exposição de assuntos sexuais indesejados;
- Contato físico não desejado ou sem permissão;
- Violação da intimidade e da vida sexual;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Gestos e sons inapropriados de natureza sexual;
- Criação de um ambiente pornográfico.

2.3 O que não é assédio sexual?

No ambiente de trabalho, ocorrem diversos tipos de relacionamentos (profissionais, de amizade, amorosos etc.) que pressupõem o consentimento e a adesão dos envolvidos. A prática de assédio sexual no trabalho, normalmente, dá-se quando há constrangimento de ordem sexual.

Para definição da existência do assédio sexual, é necessário o não consentimento da pessoa assediada e o objetivo, por parte de quem assedia, de obter vantagem ou favorecimento sexual. A paquera ou a investida sexual correspondida de forma recíproca não configuram assédio sexual (cf. tabela abaixo). Assim, o não consentimento deve ser interpretado amplamente como a não adesão à investida sexual do agressor (BRITO, 2011).

Assédio Sexual	Paquera
Unilateral	Recíproca
Invasivo	Consensual
Constrangimento	Consentimento

2.4 Quais são os tipos de assédio sexual?

Existem, basicamente, dois tipos de assédio sexual: o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual ambiental ou por intimidação.

No assédio sexual por chantagem, é intrínseca a figura do abuso de poder do agente. O assediador encontra-se em posição hierarquicamente superior à vítima e, utilizando-se dessa discrepância de poder, exerce sobre ela coação de qualquer natureza – física, moral ou física e moral – no afã de obter favores de índole sexual (CALEGÁRIO; ALVES; ALMEIDA; DANTAS; MORAIS, 2014).

O assédio sexual ambiental ou por intimidação é mais genérico e abrange todas as condutas que resultem em um ambiente hostil, intimidativo ou humilhante. Caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho.

Enquanto, no assédio sexual por chantagem, o objetivo do agressor é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação, a finalidade do agressor é tornar o ambiente de trabalho hostil para uma pessoa ou um grupo, além de objetivar a vantagem sexual (BRASIL, 2017b).

DISCRIMINAÇÃO

3.1 O que é discriminação?

O termo discriminação refere-se à ação de segregar, excluir, restringir distinção ou preferência de acordo com gênero, sexo, cor, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça ou deficiência. Trata-se de ação ou omissão que viola direitos de alguma pessoa de forma injustificada ou injusta.

A discriminação social é uma atitude de segregação ou tratamento diferenciado e inferioriza um indivíduo ou grupo. Consiste em impedir uma pessoa de exercer seus direitos como ser humano, segregando-a e negando-lhe acesso ao que está assegurado no ordenamento jurídico a todos (VIANA; RENAULT, 2010).

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera que a “discriminação compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (OIT, 1958).

Segundo esta recomendação, o termo discriminação inclui:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação que possa ser determinada pelo Estado-membro em causa, após consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e com outros órgãos pertinentes (OIT, 1958).

O artigo 3º inciso IV, da Constituição é taxativo, ao incluir, entre os objetivos fundamentais do Brasil, “promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Por sua vez, o artigo 1º da Lei nº 9.029/95 estabelece ser:

proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

3.2 Possíveis situações de discriminação

Assim como em relação aos assédios moral e sexual, a caracterização de situações de discriminação deve ser feita de forma contextualizada, mediante o conjunto de comportamentos do agressor e da vítima. Todavia, algumas condutas abusivas no ambiente de trabalho podem configurar situações de discriminação, razão pela qual devem ser evitadas. São elas:

- Criticar e julgar aspectos da vida privada do empregado, menosprezando suas preferências pessoais, suas convicções, pretensões e seu estilo de vida;
- Discriminar empregado no acesso, na manutenção, na promoção, na formação ou na rescisão contratual em razão de sua cor, sexo, orientação sexual, raça ou deficiência, estado civil, idade, crença religiosa ou política;
- Discriminar gestantes, mulheres casadas ou com filhos em oportunidades de emprego, promoção e de formação;
- Não promover ou destituir de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e licença-maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder, por parte do superior hierárquico;
- Agredir alguém física ou verbalmente, em razão de cor, raça, sexo, orientação sexual ou política e no caso de mulheres gestantes;
- Proibir o acesso a determinado local com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Preterir ou desclassificar, em razão de idade ou sexo, uma pessoa que se encontre devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as graves que causem estigma ou preconceito ou as incuráveis, como aids ou LER/DORT;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.

3.3 Quais são as formas de discriminação?

- a) Discriminação negativa: quando se nega ao indivíduo uma oportunidade profissional em função de excesso de peso, gravidez, idade;
- b) Discriminação positiva: quando um indivíduo é beneficiado injustamente, desconsiderando-se as políticas de gestão institucionais e as normas vigentes;

- c) Discriminação direta: quando se aplicam medidas e tratamentos desfavoráveis para determinado indivíduo. A vítima é intencionalmente discriminada e tratada de forma desigual, em função de uma característica específica;
- d) Discriminação indireta: decorre da existência de norma aparentemente neutra, mas geradora de discriminação quando aplicada. O que parecia ser uma providência neutra desfavorece um indivíduo vulnerável.

A Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei. Daí, advém a importância de não se tolerar nenhum tipo de conduta no ambiente de trabalho que configure discriminação.

A literatura aponta como principal causa da cultura do assédio no Brasil o passado escravagista, machista e patriarcal que deixou sua herança na sociedade de hoje (FREITAS, 2001). Portanto, a questão do assédio não é uma prática nova no Brasil ou considerada uma consequência do desenvolvimento econômico dos últimos anos.

Qualquer pessoa pode ser um assediador ou um discriminador. Como visto, desde os líderes e os gestores até o empregado sozinho ou em grupo podem praticar assédio. De acordo com a cartilha do Senado Federal:

“O assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.” (SENADO FEDERAL, 2011, p. 9).

Qualquer pessoa pode ser vítima de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho: empregados efetivos internos, externos ou teletrabalhadores, temporários e provisórios, terceirizados, voluntários, estagiários e prestadores de serviço sem vínculo empregatício.

Os resultados do assédio ou da discriminação variam conforme o grau e a intensidade das condutas do assediador, as circunstâncias em que as reiteradas práticas de abuso aconteceram e o estado emocional e físico do empregado assediado, entre outros fatores (DISTRITO FEDERAL, 2021). Por isso, pode-se afirmar que os resultados físicos, psicológicos, sociais e profissionais decorrentes do assédio variam e podem ser assim classificados:

- Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão arterial, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono, como dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono e insônia, disfunções da articulação temporomandibular (ATM) e dos músculos responsáveis pela mastigação, fibromialgia, quadros de obesidade ou anorexia, dores de cabeça, esgotamento físico;

Psicológicos: culpa, angústia, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, perspectiva negativa, depressão, síndrome do pânico, estresse, burnout, automutilação, diminuição da concentração, da memorização, do aprendizado e da capacidade de recordar acontecimentos, crises de choro, desmotivação, esgotamento emocional e psicológico, desenvolvimento de vícios por drogas lícitas e ilícitas, cogitação de suicídio;

Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, abandono de relações pessoais com amigos, parentes e colegas de trabalho, desgaste no relacionamento familiar, isolamento;

Profissionais: rompimentos na trajetória profissional, queda na produtividade, repetição de erros por nervosismo, medo de novas repressões, intolerância, reações extremadas às ordens de líderes, perda do significado do trabalho, desemprego, incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho.

Conhecendo mais sobre o que poderia parecer ser normal e invisível, o empregado assediado ou discriminado deve buscar ajuda para enfrentar esse grave problema que não é só dele. O assédio atinge, negativamente, o ambiente de trabalho, a equipe e toda a instituição de ensino, além dos alunos. Ademais, afeta o trabalho de excelência, a experiência de vida, a família, os amigos e a sociedade.

O que fazer?

- Anotar, detalhadamente, todas as situações de assédio ou discriminação com indicação da data, do horário, do local, do nome do agressor, dos nomes de testemunhas, descrevendo os fatos e juntando todas as provas necessárias;
- Evitar conversar, sem testemunhas, com o assediador;

- Denunciar situações de assédio ou discriminação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Compartilhar a situação com gestores de sua confiança;
- Pedir ajuda aos colegas, principalmente aos que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar ajuda de familiares e amigos;
- Afastar sentimentos de culpa e de inferiorização;
- Buscar apoio psicológico, para saber lidar com o problema com mais consciência, sem o agravamento da sua situação de saúde;
- Solicitar a alteração do posto de trabalho ou da jornada;
- Comunicar o abuso à comissão de combate ao assédio e à discriminação.

As instituições e os órgãos que podem ser acionados são:

- Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br/ouvidoria);
- Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego;
- Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher;
- Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher;
- Comissão de Direitos Humanos;
- Conselho Regional de Medicina;
- Ministério Público;
- Justiça do Trabalho;
- Ouvidoria: 0800 61 0101 (Região Sul e Centro-Oeste, estados do Acre, Rondônia e Tocantins) ou 0800 285 0101 (para as demais localidades).

BARROS, A. M. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. Revista LTr, v. 62, n. 11, p. 1464-1476, 1998.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio moral e sexual: previna-se. 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho. 2013. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571-F747A6E/CARTILHAASSEDIMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do estado de proteger e as obrigações das empresas de respeitar os direitos humanos. Brasília: MDH; FGV, 2017a. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/28697/implementando-os-princ%c3%adpios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos-da-ONU.PDF?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Brasília: MPT; OIT, 2017b. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil-ia/-documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 26 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. O ABC da violência contra a mulher no trabalho. 2019. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho + positivo. Brasília: TST; CSJT, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRITO, M. P. O assédio moral e o assédio sexual no âmbito da Administração Pública: competência material da Justiça do Trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 219-236, 2011.

CALEGÁRIO, C. O.; ALVES, I. S. F.; ALMEIDA, W. G.; DANTAS, M. R. M. D.; MORAIS, N. Assédio sexual no direito do trabalho. Revista Farociência, v. 1, p. 66-70, 2014.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Guia de orientações sobre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/etica/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, p. 8-19, 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. R111: Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm. Acesso em: 03 set. 2021.

OMS. Organização Mundial da Saúde. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO). 1946. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5733496/mod_resource/content/0/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20da%20Sa%C3%BAde%20%28WHO%29%20-%201946%20-%20OMS.pdf. Acesso em: 02 set. 2021.

ONU. Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/ranslations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 04 set. 2021.

PAMPLONA FILHO, R. Assédio sexual: questões conceituais. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 704, 9 jun. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual>. Acesso em: 28 set. 2021.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual no trabalho. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 03 set. 2021.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual. 2011. Disponível: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 03 set. 2021.

VIANA, M. T.; RENAULT, L. O. L. *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: Editora LTR, 2010.

