



Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual

Introdução

A TBG prima por um ambiente de trabalho respeitoso, digno e livre de todas as formas de violência, incluindo a discriminação, o assédio moral, as violências sexuais e a retaliação.

Muitas pessoas ainda têm dúvidas sobre o que são a discriminação, o assédio moral, as violências sexuais e a retaliação. Por isso, esta cartilha visa a esclarecer o assunto, trazendo exemplos práticos que nos ajudarão a identificar quando uma situação configura algum tipo de violência, além de apresentar as possíveis causas e consequências dessas condutas.

Também são apresentadas medidas para prevenir e combater a discriminação, o assédio moral, as violências sexuais e a retaliação, a fim de criar um ambiente de trabalho respeitoso e mais positivo. É fundamental que toda a força de trabalho atue junta para que a TBG seja cada vez mais saudável, segura e livre de qualquer forma de violência!



De Olho no Código!

Na TBG, o respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente é inegociável. Também são princípios supremos e indeclináveis a saúde, o bem-estar, a segurança e o desenvolvimento das pessoas, do negócio e da sociedade, sem qualquer forma de preconceito ou discriminação, respeitando as diferenças e promovendo um ambiente de confiança; o acolhimento, a empatia, a cordialidade e a solidariedade no relacionamento interpessoal; a pluralidade de pensamento e a justiça nas relações.

1. Onde Tudo Começa

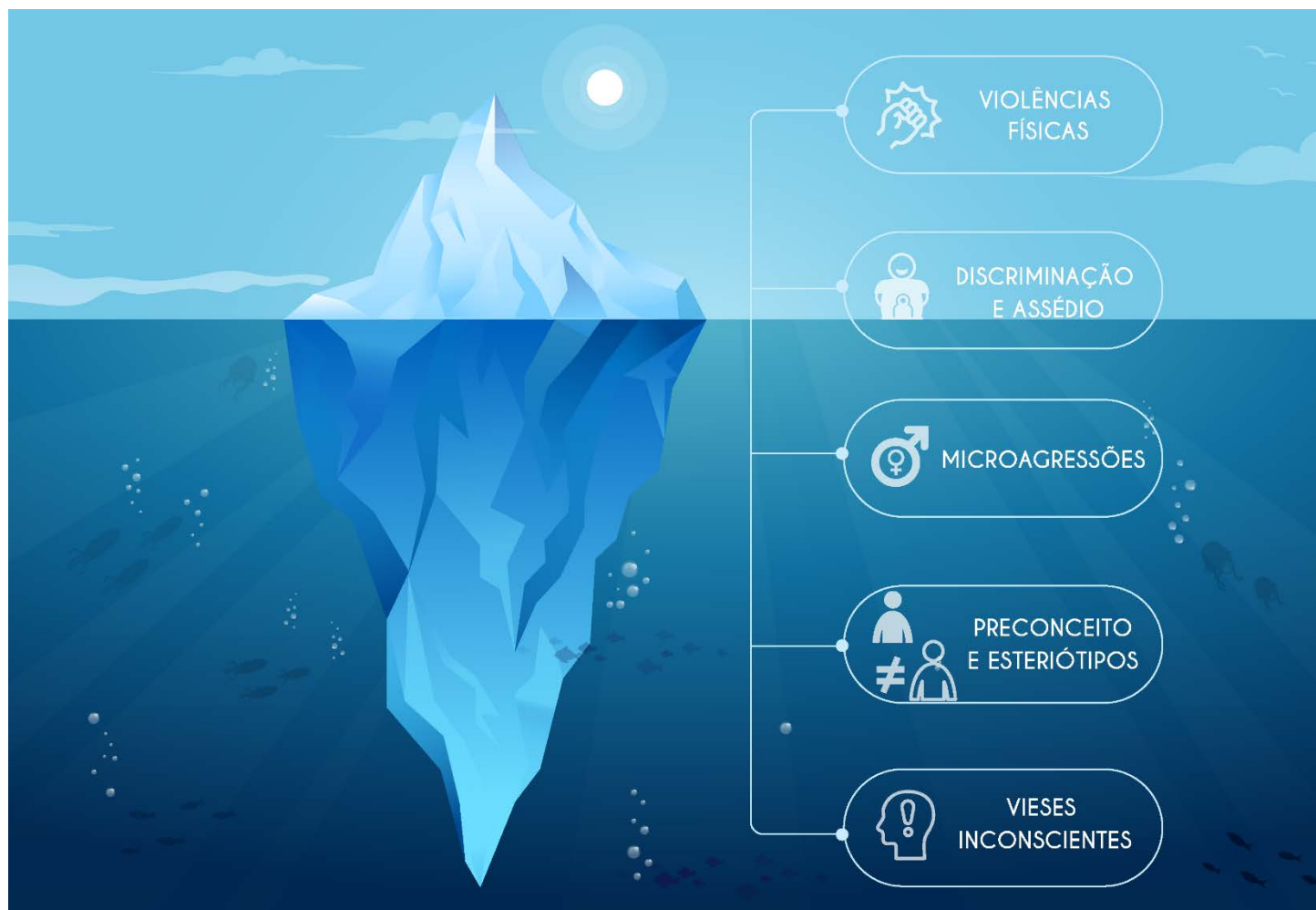
Você sabia que todos nós temos vieses inconscientes?

Mas o que é isso?

Os vieses inconscientes são associações automáticas, imperceptíveis, processadas espontaneamente pelo cérebro e alimentadas por crenças, estereótipos, preconceitos e experiências de vida. Essas associações também sofrem a influência da nossa cultura, das mídias e das artes, por exemplo, o que resulta em suposições, julgamentos e atitudes em relação às pessoas.

O problema é que os vieses podem nos conduzir a erros de julgamento e reconhecê-los é o primeiro passo para combatê-los e evitar que se materializem em atitudes discriminatórias ou assediadoras.

É importante estar ciente de como tudo isso pode afetar nossa relação com as outras pessoas e trabalhar para superar preconceitos. Isso pode ser feito por meio de autorreflexões e aprendizado sobre outras culturas e diferentes perspectivas. Assim, podemos ter uma visão mais justa e inclusiva das pessoas.



Os vieses inconscientes estão na base, que tem, no topo, formas mais graves de violência, como - discriminação, assédio, violência física e violência psicológica.

Os estereótipos são generalizações simplistas e exageradas sobre um grupo de pessoas perpetuadas e repetidas como verdade. Por exemplo: **“os homens são mais racionais do que as mulheres”**.

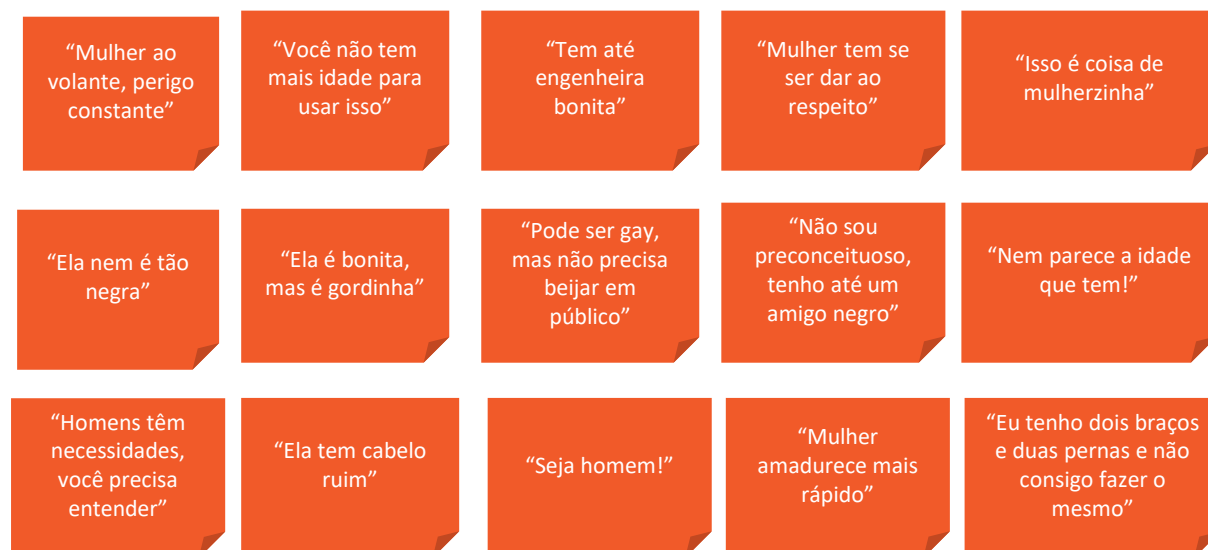
Já os preconceitos são julgamentos pré-concebidos sobre um indivíduo ou grupo de indivíduos. Por exemplo: **se, sem os conhecer, eu acho que o Júlio é mais racional do que a Eloísa, tenho um preconceito em relação a ela.**

Quando o preconceito sai da esfera do juízo de valor e se materializa em falas e atitudes, podemos estar diante de uma discriminação. Um exemplo disso é se resolvo escolher o Júlio para determinada atividade que exige um perfil mais analítico, em detrimento da Eloísa.

Como veremos mais a diante, a discriminação e o assédio são formas de violência que podem estar sobrepostas e interligadas.

E o que são as **microagressões**?

As microagressões são ações ou palavras que transmitem mensagem negativa ou hostil a um grupo específico de pessoas, mesmo que de forma não intencional. Por exemplo:



Essas microagressões criam um ambiente propício para a manifestação de condutas discriminatórias, assediadoras e, mais gravemente, violentas!



De Olho no Código!

Devemos conduzir nossas relações interpessoais com base no respeito às pessoas e às diferenças, coibindo e não praticando qualquer tipo de comportamento agressivo ou violência física e psicológica, inclusive assédio moral ou sexual, nem sendo coniventes com tais práticas, além de acolher a pessoa que relata ser vítima nesses casos.

2. Discriminação

Discriminação é toda forma de tratamento desigual ou injusto, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito, o qual, por sua vez, pode ser contra raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro. Esse tratamento injusto gera condições de desigualdade no que se refere ao reconhecimento dos direitos e das liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral, ou em qualquer outro da vida pública.

A discriminação ou o preconceito devido a raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do Código Penal e a Lei 7.716/89. A injúria racial, antes tratada como um delito menos grave no Código Penal, foi equiparada ao crime de racismo pela Lei 14.532/23

Alguns casos práticos de discriminação

- ❑ Ofender ou agredir em razão de orientação sexual ou identidade de gênero;
- ❑ Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta de sua aparência física;
- ❑ Ter mulheres recebendo salários inferiores aos dos homens que desempenham as mesmas funções;
- ❑ Não contratar, ou não promover, mulheres para cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade, ou exonerá-las nesses casos;
- ❑ Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, sua deficiência, sua idade, sua orientação sexual ou seu gênero;
- ❑ Não oferecer acessibilidade necessária à efetiva participação social de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;
- ❑ Isolar, excluir e desqualificar profissionais terceirizados devido a seu vínculo de trabalho, considerando-os como trabalhadores de segunda classe.

Alguns tipos de discriminação

- ❑ **CAPACITISMO** - Discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência. Prática que consiste em conferir tratamento desigual (desfavorável ou exageradamente favorável) a pessoas com deficiência, baseando-se na crença equivocada de que elas são menos aptas às tarefas da vida comum.
- ❑ **ETARISMO** - Ato de discriminar uma pessoa ou um grupo de pessoas em função da idade cronológica.
- ❑ **GORDOFOBIA** - Discriminação, preconceito ou estigma contra pessoas com sobrepeso ou obesidade.
- ❑ **LGBTFOBIA** - Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero. Envolve a negação de direitos, a desvalorização das relações e identidades não heterossexuais e a perpetuação de estereótipos prejudiciais. Alguns exemplos são homofobia, bifobia e transfobia.
- ❑ **MACHISMO** - Ideologia que promove a superioridade do homem sobre a mulher, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.
- ❑ **MISOGINIA** - Desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.
- ❑ **RACISMO** - Preconceito ou discriminação com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.
- ❑ **SEXISMO** - Conjunto de atitudes discriminatórias e de objetificação sexual que buscam estabelecer o papel social que cada gênero deve exercer. Para isso, são utilizados estereótipos sobre como falar, agir, pensar e, até mesmo, que vestir.
- ❑ **MANSPLAINING** - Ocorre quando um homem explica algo a uma mulher – muitas vezes, um assunto do íntimo conhecimento e da vivência dessa mulher – assumindo que ela não entende do assunto, mas ele, sim.
- ❑ **MAN INTERRUPTING** - Ocorre quando um homem interrompe uma mulher sistematicamente, às vezes até para explicar o que ela acabou de dizer.
- ❑ **BROPRIATING** - O termo é usado para indicar situação na qual um homem se apropria da ideia de uma mulher, levando o crédito no lugar dela.
- ❑ **GASLIGHTING** - Ocorre quando o homem deslegitima o que a mulher fala, fazendo ela duvidar da sua própria percepção da realidade, ou, até mesmo, da sua sanidade.
- ❑ **XENOFOBIA** - Baseia-se em preconceitos contra diferentes culturas. É muito comum no Brasil, devido às diferenças culturais marcantes que temos por aqui. Caracteriza-se pela representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada.

Tudo junto e multiplicado

É de se imaginar que cada um desses tipos de discriminação baseados em fatores sociais (gênero, classe, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, entre outros) cause inúmeros prejuízos a quem sofre, mas a verdade é que esses fatores não afetam as pessoas de maneira separada. O cruzamento entre dois ou mais desses fatores sociais é o que conhecemos como interseccionalidade.

Essa interação entre fatores torna determinados grupos ou pessoas mais expostos a sofrerem discriminações e opressões de maneiras combinadas, potencializando os impactos e deixando-os mais nocivos.

Uma pessoa que pertença a grupos diversos tem experiências específicas e enfrenta desafios particulares... É o caso de mulheres negras, por exemplo, duplamente vulneráveis e suscetíveis à discriminação por raça e por gênero.

Não há espaço para discriminação em uma TBG que valoriza a equidade e a diversidade

Como vimos, a discriminação tem vários nomes e se dá de inúmeras formas. Propaga injustiças, acentua desigualdades e perpetua preconceitos.



De Olho no Código!

É nosso dever garantir um ambiente de trabalho que respeite, acolha e promova a diversidade.

É possível compensar desvantagens e efetivar direitos.

O termo discriminação é utilizado sob o aspecto negativo mais frequentemente, ou seja, em todas essas situações que citamos até aqui e que causam a exclusão e o tratamento injusto de indivíduos ou grupos de indivíduos.

Mas você sabia que existe também a chamada discriminação positiva? Isso mesmo, são medidas que envolvem o tratamento diferenciado de pessoas e de grupos sub-representados; porém, com a intenção de compensar as desvantagens e efetivar direitos.

A discriminação positiva envolve a implementação de ações afirmativas, como cotas raciais, de gênero ou socioeconômicas, que reservam vagas ou estabelecem metas específicas para grupos sub-representados em determinadas áreas, como educação e emprego.

O objetivo da discriminação positiva não é favorecer um grupo em detrimento de outros, mas, sim, promover a igualdade de oportunidades e corrigir desigualdades históricas. Essas políticas são temporárias e buscam criar condições equitativas para que todos possam competir “em pé de igualdade”.

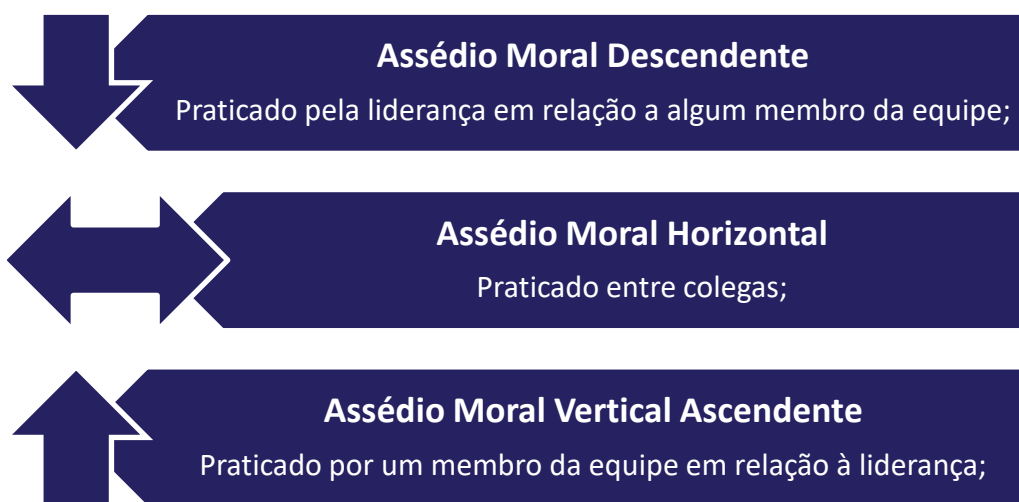
3. Assédio Moral

O assédio moral é um processo contínuo e repetitivo de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, a identidade e a dignidade humana do trabalhador, causando a degradação das relações e do ambiente de trabalho.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- ❑ **Repetição** (habitualidade);
- ❑ **Direcionalidade** (agressão dirigida a pessoa, ou a grupo determinado);
- ❑ **Temporalidade** (duração no tempo).

Tradicionalmente, existem três tipos:



A complexidade das relações no trabalho e o contexto social podem dar origem, ainda, a outros tipos:

- ❑ **Assédio Moral Misto** - praticado pela liderança e por colegas de trabalho conjuntamente.
- ❑ **Assédio Moral Organizacional** - verifica-se quando as práticas da empresa incentivam ou toleram atos de assédio.

O aumento das oportunidades de trabalho remoto não só não evitou que essas práticas acontecessem, como as intensificou em alguns casos.

O chamado assédio moral virtual acontece por aplicativos de mensagens, e-mails, chats, ou videoconferências, sendo acrescido, por exemplo, pela pressão de estar disponível a todo o momento, mesmo após a finalização do expediente

Quem pode ser alvo de assédio moral no trabalho?

Qualquer pessoa!

Alguns casos práticos de discriminação

1) Deterioração Proposital das Condições de Trabalho

- ☐ Criticar, reiteradamente, o trabalho realizado, de forma injusta ou exagerada;
- ☐ Não transmitir ou ocultar informações relevantes, induzindo o empregado ao erro na realização do trabalho;
- ☐ Contestar, a todo momento, as decisões tomadas;
- ☐ Vigiar uma pessoa ou um grupo de pessoas apenas;
- ☐ Esvaziar o trabalho da pessoa, deixando-a ociosa e provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- ☐ Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- ☐ Determinar tarefas impossíveis de serem cumpridas;
- ☐ Privar de acesso aos instrumentos/recursos necessários para a realização do trabalho.

2) Isolamento e Recusa/Falta de Comunicação

- ☐ Interromper a fala da pessoa com frequência;
- ☐ Ignorar a presença da pessoa ou não a cumprimentar deliberadamente;
- ☐ Não se comunicar diretamente com a pessoa;
- ☐ Isolar a pessoa do restante da equipe, proibindo-a de se comunicar com os demais;
- ☐ Deixar de convidar/convocar a pessoa para participar de reuniões do setor;
- ☐ Impor condições de trabalho diferentes das oferecidas ao restante da equipe.

3) Atentado Contra a Dignidade

- ☐ Dar apelidos pejorativos;
- ☐ Atribuir tarefas humilhantes;
- ☐ Desmerecer (desqualificar) o trabalho da pessoa diante de outros colegas;
- ☐ Fazer críticas de forma hostil e injusta;
- ☐ Espalhar rumores falsos e ofensivos;
- ☐ Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas;
- ☐ Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência no local;
- ☐ Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levanta de ombros, risos).

4) Violência Verbal ou Física

- ☐ Gritar;
- ☐ Ironizar;
- ☐ Ameaçar ou agredir verbalmente;
- ☐ Danificar objetos pessoais;
- ☐ Desconsiderar recomendações médicas a gestantes, na distribuição de tarefas;
- ☐ Ameaçar a pessoa de dispensa do cargo ou função constantemente, ou, mesmo, ameaçar de demissão.

ATENÇÃO! Apesar de, para a caracterização do assédio moral, haver a necessidade de reiteração, alguns desses comportamentos, mesmo que de forma isolada, podem configurar outros tipos de violência no trabalho.

Por isso, é muito importante termos uma cultura que não tolere nenhum tipo de prática abusiva, seja repetitiva ou pontual.

Alguns grupos de pessoas podem estar mais vulneráveis a sofrer com o assédio moral, já que, muitas vezes, esse tipo de violência no trabalho pode ser motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Contudo, são conceitos distintos.

Por exemplo, dificultar ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa e interferir no planejamento familiar de mulheres, exigindo que não engravidem, são formas de assédio moral direcionadas a mulheres. Um outro exemplo é o estigma e a suposição de incompetência enfrentados por grupos que ingressam na companhia por meio de ações afirmativas. Isso em nada significa que essas pessoas são menos merecedoras, ou menos qualificadas. No entanto, essa acusação pode as perseguir no decorrer de sua vida profissional e configurar uma suposta licença para serem desrespeitadas.

Discordar é normal, mas humilhar e menosprezar é **assédio moral!**

O que não é assédio moral:

Nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- ☐ Comportamento isolado ou eventual;
- ☐ Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- ☐ Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência;
- ☐ Aumento pontual ou sazonal no volume de trabalho;
- ☐ Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle;
- ☐ Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas e não sejam utilizadas com propósito de represália;
- ☐ Revisão de metas e mudanças de atribuições;
- ☐ Divergências e discordâncias de opiniões e/ou ideias acerca do trabalho.



De Olho no Código!

O importante é que, em todas as nossas relações, opiniões e divergências, o vocabulário e as atitudes sejam compatíveis com o ambiente de trabalho, evitando gerar constrangimento para quem quer que seja, incentivando a cooperação e estimulando o debate construtivo e a diversidade de opiniões.

1 CGU (2023) GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

2 Sieghart, Mary Ann. A Lacuna da Autoridade: por que as mulheres não são levadas tão a sério quanto os homens e como mudar este cenário. 1ª edição. São Paulo: Benvirá, 2022.

4. Violências de Natureza Sexuais

O termo assédio sexual é bem conhecido. É muito comum o utilizarmos para falar de todos os tipos de violência de natureza sexual a que as pessoas, principalmente as mulheres, estão sujeitas em ambientes públicos.

Nem toda violência de natureza sexual é, necessariamente, assédio e **nem toda conduta de natureza sexual indesejada** é crime no Brasil.

1) Assédio Sexual

Condutas de conotação sexual praticadas contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestadas por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, afetar a sua dignidade e violar a sua liberdade sexual.

Uma situação de assédio sexual pode começar pelo aumento gradual de comentários inadequados, que geram, em um segundo momento, uma abordagem mais agressiva. Muito embora, comumente, exista uma reiteração de conduta, é possível que uma única investida seja caracterizada como assédio sexual, principalmente, em situações em que o assediador possui uma posição hierárquica superior em relação àquele que é alvo.

Quando praticado por colegas, pares, ou subordinados, o assédio sexual é passível de sanções nas esferas administrativa, trabalhista e cível. Nesses casos, a conduta tem o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Já quando praticado por um superior hierárquico ou alguém em posição de poder, seja formal ou informal, o assédio sexual configura-se crime previsto no art. 216-A do Código Penal e definido como sendo 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”.

2) Importunação Sexual

É praticar contra alguém, e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros. Quando falamos de importunação sexual, não há hierarquia envolvida necessariamente. O que precisa existir é a prática do ato libidinoso, sem o consentimento do outro. Um exemplo é tocar em partes íntimas do outro sem permissão ou exibir partes do corpo de si mesmo ou do outro sem consentimento nas dependências da companhia. É crime, conforme Art. 215-A do Código Penal.

3) Estupro

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar, ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso. É crime, conforme Art. 213 do Código Penal.

4) Comportamento de Natureza Sexual

Caracteriza-se por gesto e comentários inapropriados que podem não se destinar a uma pessoa específica e não preenchem todas as características de um assédio sexual. A exibição de material pornográfico e a obscenidade nas dependências da companhia são exemplos.

A TBG trata de outros tipos de violências sexuais não contemplados nesse documento, como: **exploração sexual, exploração sexual de crianças e adolescentes e pedofilia.**

Quem pode ser alvo de violência sexual no trabalho?

Tanto mulheres, quanto homens podem sofrer e praticar tais tipos de violência. A Organização Internacional do Trabalho, porém, classifica-os como violências com base em gênero, já que atingem mulheres e meninas de maneira desproporcional.

As violações de natureza sexual têm em comum o fato de atentarem contra a dignidade e a liberdade sexual das pessoas. Por isso, é importante falarmos de **CONSENTIMENTO**.

❑ O que é consentimento?

É as partes envolvidas terem plena consciência sobre uma atitude, havendo concordância mútua e voluntária.

❑ Como o consentimento pode ser dado?

O consentimento pode ser dado verbalmente ou por meio de gestos e sinais claros.

❑ Para refletir....

Se a escolha da pessoa está entre tolerar determinados comportamentos, ou perder seu emprego, ou ter sua carreira prejudicada, não estamos falando em consentimento.

Na dúvida, PARE!

❑ Quando um flerte se torna assédio sexual?

Quando é indesejado e persistente. Não importa a situação, o consentimento é **fundamental**.

Diga não ao assédio sexual e a qualquer outra forma de violência! Diga não a:

- ❑ Conversas indesejáveis sobre sexo;
- ❑ Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- ❑ Solicitação de favores sexuais;
- ❑ Convites insistentes e não solicitados;
- ❑ Perseguição (stalking);
- ❑ Exibicionismo, como ocorre em casos de exposição de partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional;
- ❑ Criação e promoção de ambiente que envolva conteúdo pornográfico de forma intencional, ou facilitação para que esse ambiente se forme;
- ❑ Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- ❑ Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- ❑ Comentários e observações insinuantes e comprometedores sobre a aparência física ou sobre a personalidade de uma pessoa;
- ❑ Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.



De Olho no Código!

Não é tolerado obter, armazenar, utilizar ou repassar material de cunho pornográfico, ou que contenha conteúdo inapropriado ou ofensivo.

Qualquer tipo de violência sexual é inaceitável e precisa ser combatida!

5. Retaliação

Por fim, não podemos deixar de falar de um tipo de violência no trabalho que está intimamente relacionado aos tipos de violência apresentados até aqui, a retaliação.

Pouco abordada, mas bastante conhecida, a retaliação acontece quando há um tratamento desproporcional, danoso ou potencialmente danoso, abusivo ou injusto, às pessoas que denunciem algo ou divulguem a intenção de fazê-lo. Pessoas que atuam como testemunhas, bem como as equipes das áreas de apuração de denúncias, também podem ser alvos de retaliação. A TBG conta com Diretriz Interna (DI) que estabelece proteção às pessoas contra esse tipo de violência.



De Olho no Código!

Promovemos um ambiente de proteção contra qualquer forma de retaliação aos que, de boa-fé, denunciam a prática de quaisquer possíveis irregularidades.

6. Impacto Dessas Violências

1) Para quem sofre

Psicopatológica

- ☐ Ansiedade
- ☐ Apatia
- ☐ Insegurança
- ☐ Depressão
- ☐ Melancolia
- ☐ Irritação
- ☐ Insônia
- ☐ Mudança de Humor
- ☐ Pânico e Fobias
- ☐ Pesadelos

Psicossomática

- ☐ Hipertensão arterial
- ☐ Ataques de asma
- ☐ Taquicardia
- ☐ Doenças coronarianas
- ☐ Dermatites
- ☐ Cefaleia
- ☐ Dores Musculares
- ☐ Gastrite

Comportamental

- ☐ Agressividade contra si e contra outros
- ☐ Aumento do consumo de álcool e drogas
- ☐ Aumento do consumo de cigarros
- ☐ Disfunções sexuais
- ☐ Isolamento social
- ☐ Desordens de apetite

2) Para a organização

- ☐ Aumento de acidentes, incidentes e doenças profissionais;
- ☐ Absenteísmo (faltas ao trabalho);
- ☐ Aposentadoria precoce;
- ☐ Ambiente de trabalho hostil;
- ☐ Aumento de casos de doenças ocupacionais;
- ☐ Aumento de afastamentos/licenças médicas;
- ☐ Queda de produtividade;
- ☐ Alta rotatividade;
- ☐ Indenizações trabalhistas;
- ☐ Multas administrativas;
- ☐ Exposição negativa do nome da empresa/marca;
- ☐ Impacto financeiro no recolhimento do Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT)

3) Para quem pratica

- ☐ Responsabilização nas esferas trabalhista, cível (danos morais e materiais) e criminal, bem como medidas disciplinares no âmbito administrativo.

A discriminação, o assédio moral e as violências de natureza sexual criam um ambiente intimidativo, hostil, degradante e humilhante.

7. O que fazer

Em nenhum momento, o motivo pelo qual a violência ocorreu ou se prolongou no tempo deve ser atribuído a alguma ação ou falta de ação da vítima.

Ao sentir que condutas inapropriadas lhe são dirigidas:

1) Comunique seu desconforto

- ☐ Se for possível e se sentir seguro, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada, nem tolerada.

2) Não se isole e busque uma rede de apoio

- ☐ Não se culpe! Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio ou discriminação no trabalho.
- ☐ Converse com pessoas de sua confiança ou com a liderança, se não estiverem envolvidos na situação e você se sentir à vontade.
- ☐ Se desejar, procure o Canal de Acolhimento (**Entre Amigos**) para escuta empática e sigilosa, além de orientações para uma eventual denúncia. Esse atendimento é realizado por um grupo de profissionais totalmente preparado para acolher você.

Entre Amigos

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana:



0800 718 7815

3) Faça registros e reúna as evidências possíveis

- ❑ Se possível, mantenha registros escritos do ocorrido, incluindo datas, horários, locais, descrições detalhadas do comportamento inadequado e identificação das pessoas envolvidas;
- ❑ Se houver evidências físicas relevantes, como fotos, vídeos, mensagens impressas ou outros documentos, colete-as de forma adequada e as mantenha seguras. Isso pode ser útil para comprovar a existência do comportamento inadequado.
- ❑ Guarde os registros de quaisquer conversas, trocas de mensagens ou outras formas de comunicação relacionadas ao comportamento inadequado. Isso pode incluir registros de e-mails, mensagens de texto, conversas em redes sociais, ou registros de chamadas telefônicas.

4) Denuncie!

- ❑ Denuncie! É importante ressaltar que o **Canal de Denúncia** da TBG está disponível para o recebimento de denúncias sobre qualquer tipo de violência no trabalho, não se limitando a assédio moral, assédio sexual e discriminação. Situações de violência pontual, sem habitualidade, também podem e devem ser denunciadas.

Canal de Denúncia

Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana:



0800 601 6925

Informações sobre “o que”, “quando”, “quem” e “onde” são essenciais para uma apuração eficaz e justa de denúncias de violência no trabalho e violência sexual.

www.contatoseguro.com.br/petrobras

Faz parte das atividades de investigação interna buscar todas as prova possíveis para a comprovação da denúncia de violência sexual, ainda que a vítima não tenha reunido provas a respeito.

Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa pode denunciar! Empregados e empregadas próprios ou de empresas contratadas, estagiários e estagiárias, jovens aprendizes, fornecedores, clientes, parceiros de negócio... Qualquer pessoa! Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia.

Todos temos o compromisso de interromper os ciclos de violência. Quebrar o silêncio é um passo importante.

E se eu for testemunha ou tiver conhecimento de fatos que possam caracterizar essas violências no ambiente de trabalho?

- ❑ Se for possível, **sinalize** para a pessoa que age ou se posiciona de maneira duvidosa que sua conduta é inapropriada. Algumas violências podem ser evitadas com alertas na primeira ocorrência.
- ❑ Ofereça **apoio** à pessoa assediada/discriminada e se disponha, se for o caso, a ser testemunha em procedimento nas instâncias competentes para acolhimento de denúncia de assédio/discriminação.
- ❑ Apoie com **discrição**, escuta ativa e sem julgamentos, preservando a intimidade das pessoas envolvidas e respeitando a vontade de quem relata ser vítima.
- ❑ **Oriente** sobre o Canal de Denúncia ou procure a Gerência de Conformidade para obter os esclarecimentos necessários (Agentes de Integridade, integrantes dos Grupos de Afinidade e de Diversidade, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio – Cipas e Comissão de Direitos Humanos).

Toda forma de violência no trabalho é inaceitável e passível de medidas disciplinares.

A TBG tomará todas as providências cabíveis para coibir toda forma de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação, punindo os responsáveis por qualquer uma dessas condutas.



De Olho no Código!

Devemos estar cientes de que a companhia mantém procedimentos de controle e que o descumprimento dos princípios e compromissos do Código de Conduta Ética e dos demais normativos da TBG poderá acarretar a adoção de medidas disciplinares (advertência, suspensão e rescisão do contrato de trabalho) ou outras consequências, conforme estabelecem a legislação aplicável e as normas internas.

Atenção, liderança!

Seja exemplo

- ☐ Não pratique, naturalize ou fomente microagressões, falas e atitudes discriminatórias e assediadoras;
- ☐ Combata esse tipo de comportamento e lidere com base na cultura do respeito;
- ☐ Tenha cuidado com ações que possam caracterizar qualquer tipo de retaliação.

Esteja atento ao ambiente

- ☐ Não permita relações nas quais microagressões, falas e atitudes discriminatórias, assediadoras ou de retaliação sejam naturalizadas;
- ☐ Perceba pessoas em isolamento, queda de produtividade repentina, sinais de depressão ou pânico;
- ☐ Promova um ambiente de trabalho seguro e confiável.

(+) Solicite palestras à Conformidade, se necessitar de capacitação específica para determinado grupo.

Acolha a pessoa que relata ser vítima

- ☐ Se receber um relato de uma pessoa que se diz vítima de assédio moral, discriminação ou violências sexuais, pratique a escuta ativa, ouvindo-a com atenção, empatia e cordialidade;
- ☐ Mantenha a discrição! É de suma importância que as informações relatadas sejam tratadas com responsabilidade e sigilo, a fim de preservar e proteger todos os envolvidos;
- ☐ Informe à pessoa sobre o Canal de Acolhimento e incentive a pessoa a registrar seu relato no Canal de Denúncia.

(+) Caso sejam reportadas dificuldades ou dúvidas no preenchimento do formulário de denúncias, oriente a pessoa a procurar um profissional da **Ouvidoria-Geral**.

(+) Busque apoio **da Gerência de Conformidade** (Agentes de Integridade, integrantes dos Grupos de Afinidade e de Diversidade, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio – Cipas e Comissão de Direitos Humanos) para o esclarecimento de dúvidas ou apoio na disseminação sobre o tema.

Não julgue!

- ❑ Não investigue por conta própria, nem qualifique o relato. A TBG conta com áreas especializadas para classificar e apurar denúncias de assédio moral, discriminação, violências sexuais e retaliação;
- ❑ Somente aplique medidas disciplinares quando definidas pelo Comitê de Integridade. Todas as ocorrências relacionadas a discriminação, assédio moral, violências de natureza sexual e retaliação são temas do escopo do Comitê de Integridade e devem seguir as disposições da DI-1PBR-00305

Exerça o poder diretivo para tratar conflitos

- ❑ Avalie a criticidade da situação e atue para preservar a integridade das pessoas envolvidas, tomando medidas de gestão que entender cabíveis;
- ❑ Observe que não pode haver dupla penalização para o mesmo evento;
- ❑ A adoção de medidas de gestão (desde que não sejam aplicadas com viés disciplinar) não impede a apuração do caso e a eventual aplicação de medida disciplinar.

(+) Casos de flagrante, em que não há a necessidade de instauração de procedimento de apuração, devem ser imediatamente comunicados à Integridade Corporativa (INC/ADMIS), que encaminhará o caso concreto ao Comitê de Integridade para deliberação.

(+) Caso o gestor tome ciência de fatos ocorridos na sua equipe, entenda que precisem ser investigados e a possível vítima se recuse a acessar o Canal de Denúncia, será possível entrar em contato com a Ouvidoria-Geral/TDE para análise do caso concreto, verificando a possibilidade de encaminhamento para apuração ou outra medida para o tratamento do caso.

(+) Em casos de dúvidas sobre aplicação de medidas de gestão, entre em contato com o RH de apoio.

(+) Nos casos de violências sexuais na sua equipe, o gestor também poderá buscar o apoio do Canal de Acolhimento, se desejar.

As lideranças da TBG devem combater o preconceito e a discriminação e promover a diversidade, garantindo o respeito às pessoas. Mas como promover o respeito em nossa cultura?

Veja as dicas no capítulo 8.

8. Promovendo o respeito

❑ Ambiente de TRABALHO TÓXICO tem sinais?

Embora as causas do assédio e da discriminação no trabalho sejam múltiplas e complexas, há fatores que podem favorecer direta ou indiretamente essas práticas, como: estrutura organizacional muito hierarquizada; estilo de gestão autoritário, baseado em disciplina rígida e controle excessivo; organização do trabalho em que as atribuições são mal definidas ou em que as metas são inalcançáveis; busca incessante pelo cumprimento de metas, estimulando a rivalidade e a competitividade entre membros da equipe; e estrutura de trabalho que não privilegia a autonomia da pessoa e sua participação nas decisões.

❑ Dicas para medir o grau de toxicidade no ambiente de trabalho

Alguns sinais podem ser indicativos da toxicidade do ambiente onde trabalhamos, como as pessoas que falam e são ouvidas em reuniões; os tomadores de decisão; o tom das piadas e brincadeiras que acontecem no ambiente de trabalho; e o grau de adoecimento e afastamento do trabalho.

As perguntas a seguir são orientativas e têm o objetivo de propiciar a reflexão sobre alguns aspectos do local de trabalho em que estamos:

- 1) Quem são as pessoas que falam e são ouvidas em reuniões? Elas são diversas e representativas na sociedade?
- 2) Há mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e outras que caracterizem um ambiente diverso participando ativamente dos espaços de tomada decisão, ou apenas homens brancos?
- 3) Pessoas mais velhas são preteridas na hora de realizar certos trabalhos, ou suas opiniões são ignoradas?
- 4) Pessoas da equipe, algumas vezes, rejeitam outras por serem diferentes?
- 5) Qual o tom das piadas e brincadeiras que acontecem no ambiente de trabalho?
- 6) Pessoas estão adoecendo no trabalho?
- 7) A quantidade de trabalho leva em conta a complexidade da atividade, as demandas formais e informais feitas aos trabalhadores, os recursos e ferramentas disponíveis, o tempo disponível e as contingências?
- 8) A carga de trabalho é compatível com o trabalho reprodutivo e o de cuidado, provavelmente, muitas mulheres vão realizar?
- 9) Há alguém que pareça estar se aproveitando de sua posição de poder para constranger colegas, sexualmente inclusive?
- 10) Você se pergunta, com frequência, se está utilizando seu título, sua função ou seu cargo para constranger alguém sexualmente?

Um convite à ação!

Atitudes que contribuem para evitar que violências se materializem:

- ☐ Eliminar piadas e comentários que possam ser desrespeitosos em relação aos colegas;
- ☐ Prestar atenção a julgamentos automáticos que fazemos sobre determinados grupos ou pessoas;
- ☐ Não gritar com pares, subordinados, superiores hierárquicos, ou qualquer outra pessoa;
- ☐ Ao conduzir uma reunião, garantir espaço de fala a todos os presentes;
- ☐ Refletir antes de agir e falar;
- ☐ Resolver conflitos pelo diálogo, com a presença de um mediador se necessário;
- ☐ Desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento;
- ☐ Conhecer os canais disponíveis na empresa para relatar qualquer desconforto;
- ☐ Falar e aprender sobre o tema;
- ☐ Praticar o respeito em todas as relações

A regra de ouro é o respeito!

Lembre-se de que o respeito não é sobre si. É sobre o outro.

Referências e legislação

- 1) Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- 2) Código Penal Brasileiro
- 3) Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- 4) Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- 5) Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres.
- 6) Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021 – Crime de Violência Psicológica contra a Mulher.
- 7) Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018: essa lei alterou o Código Penal Brasileiro para tipificar o crime de importunação sexual e aumentar as penas para o crime de estupro.
- 8) Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por motivo de deficiência.
- 9) Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006: dispõe sobre a proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar, incluindo a violência no ambiente de trabalho.
- 10) Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001: tipifica o crime de assédio sexual, estabelecendo penas para quem o praticar e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.
- 11) Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995: proíbe a discriminação no ambiente de trabalho por gênero, cor, raça, estado civil, entre outras.
- 12) Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989: tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, incluindo a discriminação no ambiente de trabalho.
- 13) Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução n. 351 CNJ: Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação. [LINK](#)
- 14) Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 111 sobre a Discriminação no Ambiente de Trabalho. [LINK](#)
- 15) Tribunal de Contas da União (TCU). Levantamento do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual. [LINK](#)
- 16) Controladoria Geral da União (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, AO ASSÉDIO MORAL E ÀS VIOLÊNCIAS DE NATUREZA SEXUAL

Nossos agradecimentos

Nossos agradecimentos aos participantes da elaboração da Cartilha de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual da Petrobras no qual essa cartilha da TBG se baseou: Camila Nogueira Pereira Zimmermann, Kamila Umbelino de Paiva de Dantas, Sandra Machado e Machado Thaís da Cunha Ferreira Ramos; Henrique da Silva Louro, Joana Cheibub Figueiredo, José Afonso Stefanelli, Juliana Garcia Ramos, Luciana de Lourdes e Castro, Luciana Madeira Frajdrach, Marcos André de Freitas Tinoco, Raquel Borba Balceiro e seus revisores e aprovadores.

