



Quando o trabalho decente entra em campo, **todos ganham.**



Combate à violência, ao assédio e à discriminação no trabalho





CONHECER PARA PREVENIR

A violência, o assédio e a discriminação no mundo do trabalho são práticas prejudiciais aos trabalhadores e às trabalhadoras, à sociedade e às empresas, e violam direitos humanos. Essas ações podem causar adoecimentos, depressão, angústia, estresse, alergias e doenças de pele, acidentes e, inclusive, suicídio.

Ainda, as vítimas podem apresentar maior dificuldade para realizar tarefas e menor criatividade, gerando queda da produtividade, faltas ao trabalho e aumentos dos custos relacionados ao absenteísmo.

Essas práticas ameaçam a igualdade de oportunidades entre as pessoas, aumentando as desigualdades sociais e prejudicando a manutenção das pessoas no mercado de trabalho.

A informação e a conscientização dos trabalhadores e das trabalhadoras, empregadores e empregadoras, suas organizações e de toda a sociedade sobre a gravidade e os prejuízos causados pela violência, assédio e discriminação no trabalho são essenciais para a promoção de um meio ambiente do trabalho sadio e seguro para todos e todas.





O que é violência no trabalho?

A violência no trabalho é a agressão física, psicológica ou moral do trabalhador em circunstâncias relacionadas ao trabalho, gerando risco para a sua segurança, bem-estar ou saúde.

A violência pode se manifestar de muitas maneiras: por meio de agressões físicas, insultos verbais, assédio moral e sexual, discriminações.

Pode ser executada por pessoas externas e internas ao ambiente de trabalho.

ATENÇÃO!

A violência abrange ações de natureza física, psicológica, moral, sexual, patrimonial e suas consequências.

O que é discriminação no trabalho?

Discriminação é o tratamento diferente, com exclusão ou preferência, de uma pessoa em relação à outra, deixando-a em situação de desvantagem, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

São exemplos de discriminação:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego com referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar;
- recusar emprego, promoção ou dispensar do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;





- considerar o sexo, idade, cor ou situação familiar como fator determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de crescimento profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovar esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- realizar revistas íntimas;
- proibir a utilização de elevadores sociais por trabalhadoras e trabalhadores.

O que é assédio sexual e moral no trabalho?

Assédio sexual é a abordagem com conotação sexual ou insistência inoportuna, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

De acordo com o art. 216-A do Código Penal, assédio sexual é crime.

Assédio moral é uma forma de violência psicológica contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ter diferentes razões e se manifesta por condutas abusivas praticadas de forma repetida ou sistemática.

Assédio moral pode ocorrer por ações (humilhações, injúrias, acusações, gritos, confrontos, boatos, fofocas etc.) ou omissões (ignorar a vítima, não lhe dirigir a palavra, silenciar em sua presença etc.).

O assédio no trabalho causa sofrimento, queda na produtividade, desconforto físico e emocional, prejuízo profissional, afastamento e até sua dispensa da empresa.



VOCÊ SABIA?

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, estabelece que, para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência contra a mulher no trabalho (art. 23).

ATENÇÃO!

Empresas não obrigadas a constituir CIPA devem nomear responsável para auxiliar na execução das ações de prevenção em segurança e saúde no trabalho. Assim, os temas de violência, assédio e discriminação deverão ser enfrentados em todas as organizações, independentemente de seu porte. Esta obrigação está em vigor desde 22 de março de 2023.





Como prevenir e combater o assédio moral e sexual, discriminação e outras violências no trabalho?

A ocorrência de assédio moral, sexual, discriminação e outras violências está fortemente relacionada às regras (explícitas ou implícitas) da empresa e como ela organiza o trabalho. Para prevenir e combater essas situações, as empresas devem tomar uma série de medidas.

Dentre tais medidas, a Lei nº 14.457, de 2022, estipula:

- inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e empregadas;
 - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, apuração dos fatos e, quando for o caso, aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
 - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, orientação e sensibilização de empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.
- 



Como reconhecer a violência, o assédio e a discriminação?

Os métodos de violência, assédio e discriminação são variados, sendo comumente verificados comportamentos que implicam piora das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação com a vítima, atentado contra a dignidade por meio de violência verbal, física ou sexual. São exemplos:

- isolar a vítima, retirar sua autonomia e/ou não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas e/ou impedir o acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, computador, internet;
- retirar o trabalho que é de sua responsabilidade e/ou tratar de forma diferenciada sem justificativa legal e/ou dar tarefas incompatíveis com sua saúde;
- pressionar para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios) e/ou impedir que seja promovida e/ou realizar revistas íntimas;
- interrompê-la constantemente e/ou desacreditá-la diante dos colegas, superiores ou subordinados e/ou espalhar rumores a seu respeito;
- recusar todo contato com ela, mesmo o visual e/ou ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos outros e/ou proibir os colegas de conversar com ela e não a deixar falar com pessoas;



- fazer gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros) e/ou falar aos gritos;
- atribuir-lhe problemas psicológicos e/ou criticar sua vida privada;
- atribuir-lhe tarefas humilhantes e/ou injuriá-la com termos obscenos ou degradantes;
- ameaçar com violência física e/ou agredi-la sexual (com gestos ou propostas) ou fisicamente, mesmo que de forma sutil (exemplo: empurrar, fechar a porta na cara);
- invadir sua vida privada, com ligações telefônicas e/ou segui-la na rua ou espionar na frente da casa.



ATENÇÃO!

Pequenos atritos, tensões e diferença de ideias não são necessariamente abuso e humilhação. Para que seja considerado assédio, as agressões devem ocorrer de forma repetida e durante um determinado tempo. Mas lembre-se de que qualquer forma de violência, ainda que de maneira isolada, é proibida!





QUAL DEVE SER A CONDUTA DIANTE DE VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

Pessoas submetidas a qualquer violência, assédio ou discriminação devem realizar denúncias nos canais disponíveis, por exemplo:

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), setor de gestão de pessoas/recursos humanos, canais próprios para recebimento de denúncias nas empresas, sindicato profissional e Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Recomenda-se que a vítima:

- registre com detalhes as situações pelas quais passou;
 - junte provas;
 - procure ajuda com colegas de trabalho, em especial aqueles que testemunharam o fato ou que já tenham sofrido violência, assédio e/ou discriminação;
 - evite conversas isoladas com o agressor.
- 

Denúncia

Se você for vítima ou testemunha de violência, assédio ou discriminação, denuncie em:

<https://denuncia.sit.trabalho.gov.br/>

Saiba mais

Acesse **gov.br/sit** ou aponte a câmera do seu celular para o QR Code ao lado e conheça o Programa Trabalho Sustentável.

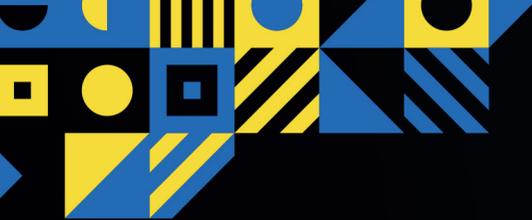


Para mais informações, entre em contato com o Ministério do Trabalho e Emprego pelo e-mail pts.sit@trabalho.gov.br

SECRETARIA DE
INSPEÇÃO DO
TRABALHO

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



PROGRAMA
TRABALHO
SUSTENTÁVEL

APOIO:



Organização
Internacional
do Trabalho



INICIATIVA:

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO