

BRBCARD.COM.BR

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL & DISCRIMINAÇÃO

1ª Versão



GERÊNCIA DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS – **GERIC**
PRESIDÊNCIA – **PRESI**

SUMÁRIO

O que é Assédio Moral	4
Quais são as formas de assédio moral?	5
O que pode caracterizar assédio moral?	6
O que não é assédio moral?	9
O cumprimento de metas é assédio moral?	9
O que é Assédio Sexual?	10
Situações que podem caracterizar assédio sexual	11
O que não é assédio sexual?	12
Preconceito x Discriminação	13
Exemplos de preconceito e discriminação no trabalho	14
Como a vítima deve agir?	15
O compromisso da liderança	18
Referências	19

Nosso Compromisso **COM O RESPEITO**

Na BRBCARD, acreditamos que o nosso maior ativo são as pessoas. Para entregarmos excelência e inovação, é fundamental que o nosso ambiente de trabalho seja pautado pela confiança, pela dignidade e, acima de tudo, pelo respeito mútuo.

Esta cartilha é mais do que um guia informativo; é uma manifestação do nosso compromisso em manter um espaço seguro e saudável para todos. Abordar temas sensíveis como o assédio moral e o assédio sexual é um passo essencial para fortalecer nossa cultura de integridade.

Aqui, detalhamos conceitos, exemplos e, principalmente, os canais de apoio disponíveis. Esta iniciativa reforça que, na BRBCARD, a ética é praticada em cada detalhe, garantindo um ambiente de trabalho justo e produtivo para todos.

Boa leitura!

O que é **ASSÉDIO MORAL?**

É toda **conduta abusiva**, manifestando-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes, que possam **expor** o colaborador, individualmente ou em grupo, a situações **humilhantes e constrangedoras**, degradando o clima de trabalho.

Para a configuração de assédio moral, é necessário que a **conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.**

Atitudes de assédio moral podem ocorrer durante a jornada de trabalho e **fora dela**, se elas estiverem relacionadas à relação desenvolvida no âmbito profissional. Por exemplo, em deslocamento para eventos, em eventos de trabalho, em viagens de trabalho.

A habitualidade da conduta é elemento essencial para caracterização do assédio moral, sendo a intencionalidade um relevante elemento de avaliação para a caracterização do assédio moral.

Quais são as formas de **ASSÉDIO MORAL?**



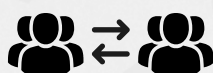
Vertical Descendente

praticado por superior hierárquico. Gestores em relação aos subordinados.



Vertical Ascendente

praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o gestor.



Horizontal

praticado por colegas de trabalho. Entre pessoas ao mesmo nível hierárquico.



Misto

acontece pelo superior hierárquico e também pelos colegas.

IMPORTANTE

O assédio moral costuma ser caracterizado pela presença de elementos como:

→ **Repetição**

→ **Habitualidade**

→ **Direcionalidade**

→ **Temporalidade**

O que **pode caracterizar** assédio moral?

GERIC/PRESI

Deterioração proposital das condições de trabalho



Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada.



Atribuir demandas contraditórias.



Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa.



Não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro.



Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.



Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho.



Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência.



Vigiar apenas a pessoa assediada.



Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.

Isolamento e recusa de comunicação



Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la.



Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros.



Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe.



Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.

Atentado contra a dignidade



Espalhar boatos sobre a pessoa assediada.



Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional.



Desconsiderar seus problemas de saúde.



Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe.



Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos.



Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro.



Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado.



Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhar de viés, levantar de ombros, risos).

Condutas inadequadas em ambientes digitais



Mensagens inadequadas em aplicativos corporativos ou grupos de trabalho.



Constrangimentos em reuniões virtuais.



Exposição vexatória em chats ou e-mails.



Comentários discriminatórios em plataformas digitais.



Envio de conteúdos impróprios por meios eletrônicos.

Violência verbal ou física



Falar com a pessoa aos gritos.



Ameaçar com violência física.



Realizar escutas indevidas ou monitoramento não autorizado de comunicações.

A humilhação interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas sociais e gerando danos à saúde física e mental, podendo evoluir para a incapacidade funcional.



O que **não** é **assédio moral?**

Importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho, por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:



Volume de trabalho



Utilização de mecanismos tecnológicos de controle



Avaliação de atuação profissional



Condições de trabalho não ideais

O cumprimento de metas é assédio moral?

NÃO!

A cobrança pelo cumprimento de metas somente pode ser considerada como assédio moral quando, por exemplo:

- A cobrança for exagerada, seguida de ameaças, insinuações;
- As metas forem abusivas e/ou não tiverem sido previamente negociadas entre as partes;
- As metas forem indevidamente condicionadas aos direitos do colaborador.

O que é **ASSÉDIO SEXUAL?**

É definido, de forma geral, como o **constrangimento** com **conotação sexual** no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

Também se caracteriza por quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual, com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de **qualquer** pessoa que integre a equipe de trabalho, independentemente do uso do poder hierárquico.

**Condutas que
podem ser
consideradas
“impróprias de
natureza sexual” ou
ASSÉDIO SEXUAL**

Insinuações

Prejudicar o rendimento profissional da pessoa com comentários ou investidas sexuais

Influir nas promoções ou na carreira da pessoa

Humilhar, insultar ou intimidar a vítima de maneira sexual

Contatos físicos forçados como condição para dar ou manter o emprego

ATENÇÃO

São condutas de conotação sexual **um único ato** de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações inoportunas, mesmo que não seja repetido.

Situações que **podem caracterizar** assédio sexual



Criar um ambiente **pornográfico**.



Solicitar **favores sexuais**.



Pressionar o colaborador a participar de “encontros” e saídas.



Fazer convites **impertinentes**.



Narrar piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.



Agir com **exibicionismo**.



Prometer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais.



Realizar **insinuações**, explícitas ou veladas, de **caráter sexual**.



Manter ou tentar manter **conversas indesejáveis** sobre sexo.



Reproduzir gestos ou palavras escritas ou faladas, de **caráter sexual**.



Perturbar ou ofender com insinuações sexuais.



Ofender, por meio de palavras, contatos telefônicos ou mensagens de **caráter sexual**.



Tentar ou realizar contato físico **não desejado**.



Realizar ameaças de represálias, de qualquer natureza.



Homens contra mulheres



Homens contra homens



Mulheres contra homens



Mulheres contra mulheres

RESUMINDO

O **assédio sexual** pode ocorrer em qualquer relação de trabalho.

A **importunação sexual**, por sua vez, consiste na prática de ato de natureza sem o consentimento da vítima, com ou sem hierarquia entre as partes.

O que **não é** **assédio sexual?**

Elogios respeitosos e sem conotação sexual, interações sociais, paqueras ou flertes livres e mutuamente consentidos.

ATENÇÃO

Ainda que não caracterizem assédio sexual, comportamentos inadequados, insistentes ou inoportunos podem violar as normas de convivência da organização e, conforme o caso, configurar outras formas de assédio ou infrações disciplinares.

PRECONCEITO X DISCRIMINAÇÃO

O QUE É PRECONCEITO?

Consiste em **opiniões** ou **prejulgamentos** sobre determinadas pessoas ou grupos sociais, baseadas em generalizações que, certamente, não identificam todos os membros de um grupo social, por causa da variedade existente entre os seres humanos.

O preconceito, enquanto opinião ou julgamento prévio, não necessariamente configura infração. Entretanto, sua manifestação por meio de condutas discriminatórias pode ensejar responsabilização administrativa, civil e penal.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Prática que cria uma distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social. Tem por efeito negar-lhes o respeito que lhes é devido como integrantes da sociedade, configurando crime e infração administrativa.



São considerados discriminatórios os critérios sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, geração, aparência física, dentre outros.

Exemplos de **preconceito e discriminação** no trabalho



Recusar emprego para alguém, demitir ou não oferecer promoção devido a gênero, cor, raça, idade, situação familiar, estado civil ou gravidez.



Submeter as funcionárias a inspeções íntimas.



Colocar gênero, idade, cor, situação familiar ou orientação sexual como uma variável para determinar remunerações.



Comentários preconceituosos relacionados a algum funcionário.



Excluir deliberadamente um colaborador de atividades sociais (happy hour, por exemplo) por motivo de preconceito ou discriminação



Recusar-se a aceitar a identidade de gênero ou sexualidade de um funcionário.



Demitir alguém ou praticar assédio moral contra essa pessoa em decorrência de sua religião.



Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.

Quando o tratamento diferente **não é discriminatório?**

O tratamento diferenciado não será discriminatório quando possuir um **motivo legítimo** e uma **justificativa razoável**, relacionados com as necessidades do empregador para o desempenho de uma determinada atividade. Também não configura discriminação a adoção de **medidas para compensar** desigualdades de oportunidades e de tratamento que afetem determinados grupos.

Como a última **DEVE AGIR?**

DENUNCIAR

Valorizamos a transparência. Nosso **Canal de Denúncias** oferece sigilo e segurança para que qualquer conduta indevida seja reportada sem receios. Ao utilizá-lo, você contribui diretamente para um ambiente de trabalho mais justo, ético e confiável para todos.

Escolha o melhor lugar para fazer sua denúncia:



Faça denúncias, atualize e acompanhe as informações sobre seus relatos com garantia de anonimato em um lugar só.



Baixe o aplicativo no seu celular e tenha todas as funcionalidades do site na palma da sua mão.



Se preferir, você também pode fazer suas denúncias anônimas pelo telefone: **0800 880 6147**.



Se precisar registrar uma denúncia, o Canal de Ética está disponível para você na Intranet da BRBCARD.



Você também pode entrar em contato com a Ouvidoria do Governo do Distrito Federal, acessando **participa.df.gov.br** ou pelo telefone: **162**.

Relatos detalhados aumentam a eficácia da investigação. Ao descrever o ocorrido, inclua o máximo de informações e anexe as provas disponíveis para fundamentar sua denúncia.

Ao finalizar seu relato, um número de protocolo será gerado. Armazene-o em local seguro, pois ele é o seu único meio de acompanhar o andamento da apuração e garantir o sigilo da sua comunicação.

A Gerência de Auditoria Interna – Geaud é responsável pela análise prévia das denúncias recebidas pelo Canal de Denúncias.

IMPORTANTE O sigilo é garantido em todas as etapas!

ROMPER O SILÊNCIO

Procure auxílio dos superiores hierárquicos e/ou da área responsável pelo compliance/Ética.

EVITAR

Conversar e permanecer sozinho com o ofensor, sem testemunhas.

INCENTIVAR

A realização de denúncias, buscando apoio da área responsável.

DIZER NÃO

Demonstrar, de forma clara, o não consentimento às investidas e que não aceita o comportamento do ofensor, principalmente, nos casos de assédio sexual.

COMUNICAR

Ao superior hierárquico tanto o seu, quanto do ofensor, aos colegas de trabalho ou ao superior hierárquico de confiança.

ANOTAR

Detalhes sobre o fato, como dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do ofensor, nome daqueles que testemunharam os fatos e demais provas que comprovem os atos irregulares.

NÃO SE ESQUEÇA

Construir um ambiente ético e livre de assédio é uma responsabilidade de todos nós. Por isso, o nosso Canal de Denúncias é, antes de tudo, um espaço de proteção. A BRBCARD garante que **relatar uma situação de boa-fé, colaborar com uma investigação ou testemunhar nunca será motivo para punição, prejuízo ou retaliação.**

Pode confiar:

Sua **voz** é fundamental para mantermos a **integridade**, e você estará totalmente seguro(a) ao usá-la.

O COMPROMISSO DA LIDERANÇA

Os **gestores e líderes** da BRBCARD são os **guardiões da nossa cultura**. Mais do que gerenciar metas e resultados, cabe a eles mostrar, na prática, que o respeito e as regras valem para todos. O exemplo da liderança é o que transforma a ética em um compromisso real, em que cada colaborador pode confiar.

DEVERES DA LIDERANÇA



Acolher com respeito e imparcialidade

Ouvir cada relato sem julgamento prévio, dando espaço para que a pessoa se sinta segura ao falar.



Comunicar prontamente

Encaminhar o caso às áreas competentes assim que possível, sem retardar a apuração.



Preservar a confidencialidade

Tratar as informações recebidas com sigilo, protegendo a identidade de quem relata.



Atuar preventivamente

Ficar atento a sinais de assédio ou discriminação e agir antes que a situação se agrave.



Evitar qualquer represália

Garantir que quem relata, testemunha ou é mencionado em um caso não sofra retaliação.



Ser exemplo todos os dias

Praticar, na própria conduta, o ambiente ético e respeitoso que se espera de toda a equipe.

Lembre-se

Quando a liderança pratica o que orienta, a ética deixa de ser regra e passa a ser cultura.

REFERÊNCIAS

Justiça Federal. Tribunal Regional Federal da 6ª Região. Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação.

Ministério das Comunicações. Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho.

Ministério Público do Trabalho - MPU. Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas.

Secretaria de Inspeção do Trabalho. Discriminação. Perguntas e Respostas sobre Discriminação no Trabalho.

Defensoria Pública da União. Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

Corregedoria BRB. Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho 2ª versão.

BRB Seguros. O que é e o que não é assédio? Bate papo com o Compliance.

PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL & DISCRIMINAÇÃO

 **BRB**CARD

GERÊNCIA DE RISCOS E CONTROLES INTERNOS – **GERIC**
PRESIDÊNCIA – **PRESI**