

CARTILHA

ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO BANCÁRIO



**CARTILHA
ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO MORAL,
ASSÉDIO SEXUAL
E DISCRIMINAÇÃO
NO TRABALHO BANCÁRIO**

EXPEDIENTE



Produção:

Secretaria de Mulheres do Sindicato (na pessoa da Zezé Furtado)
Secretaria de Saúde do Sindicato (na pessoa da Vanessa Sobreira Pereira)
Fernanda Teodora Sales de Carvalho
Gabriela Rocha Gomes
Jéssica Carneiro Rodrigues
Laís Lima Muylaert Carrano
Luara Borges Dias
Luciana Lucena Baptista Barretto
Maria Gabriela Vicente Henrique de Melo
Raquel Jales Bartholo de Oliveira

Revisão:

Isabelle Grangeiro
Antonio Megale

Diagramação:

Thais Miranda
contato@thaismiranda.com

ÍNDICE

Mensagem do Presidente do Seeb Brasília em conjunto com a Secretária de Mulheres	5
Assédio moral	7
Assédio moral em razão de gênero	10
Assédio institucional	10
Assédio sexual	11
Discriminação	13
Discriminação pela cor	14
Discriminação pela orientação sexual ou identidade de gênero	16
Discriminação das pessoas com deficiência: capacitismo	18
Discriminação das pessoas mais velhas: etarismo	20
Como proceder	21
Referências	23

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO SEEB BRASÍLIA EM CONJUNTO COM A SECRETÁRIA DE MULHERES

Pesquisa realizada pela Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) com o Fundo para Igualdade de Gênero (FIG) revelou que 60,72% dos bancários entrevistados sofrem assédio moral.

Mesmo que grande parte da categoria sofra ou já tenha sofrido algum tipo de assédio moral ou sexual, ainda há desconhecimento e compreensão parcial ou equivocada sobre as situações que caracterizam a conduta lesiva.

Nos atendimentos jurídicos do SEEB Brasília, relatos de trabalhadoras e de trabalhadores que se sentem culpados por terem sofrido assédio, incapazes de tomar qualquer atitude contra o assediador, são comuns. Muitas vezes, as bancárias e os bancários não confiam em canais internos de denúncia dos bancos em que trabalham, ou não possuem ciência da possibilidade de denúncia por meio do sindicato.

A *Cartilha Enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no trabalho bancário*, realizada em parceria entre o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília e a LBS Advogados, tem como objetivo esclarecer e empoderar a categoria bancária em face dessas atitudes lesivas.

É importante destacar que mulheres são as maiores vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. Entre os motivos pelos quais mulheres são discriminadas, podemos citar: diferença quanto à remuneração e ao plano de carreira quando comparados ao de homens; menor acesso a cargos de liderança; maternidade e tripla jornada; depreciação de suas características físicas, dentre outros.

Além do recorte de gênero, a *Cartilha* também aborda casos de discriminação por raça, LGBTfobia, etarismo e capacitismo.

No dia 23 de março de 2022, o SEEB Brasília promoveu o encontro on-line “Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho”, momento em

que o tema foi amplamente debatido, enriquecendo a *Cartilha* com situações e exemplos trazidos pela categoria.

Somente trabalhadoras e trabalhadores conhecedores de seus direitos são capazes de lutar e denunciar atitudes que os adoecem no ambiente de trabalho.

Esperamos que este material ajude no combate e na conscientização sobre o assédio e a discriminação.

Boa leitura!



Lezele Kirirodo

ASSÉDIO MORAL

Não há na legislação brasileira um conceito definido de assédio moral. Ele é fenômeno psíquico-social, considerado como uma violência psicológica, podendo ter diferentes motivações, autores distintos e manifestar-se em condutas abusivas diversas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua violência e assédio no mundo do trabalho como:

“Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”.



A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, gerando danos à saúde física e mental.

Tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A violência e o assédio não se limitam ao local do trabalho propriamente dito (espaços públicos ou privados), podendo acontecer em viagens, treinamentos, áreas comuns de descanso e alimentação, eventos ou atividades relacionadas ao trabalho, por meio virtual e até durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

O assédio pode ocorrer entre pessoas: do gestor para com os subordinados, entre trabalhadores e trabalhadoras com o mesmo nível hierárquico, ou mesmo do subordinado para com o gestor.

SÃO EXEMPLOS DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL DIRIGIDOS A BANCÁRIAS E A BANCÁRIOS:

- *Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões;*
- *Evitar a comunicação direta, dirigindo-se apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;*
- *Desautorizar a trabalhadora e o trabalhador perante seus pares ou subordinados;*
- *Retirar trabalho, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;*
- *Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais trabalhadores;*
- *Isolar fisicamente para que não haja comunicação com os demais colegas;*

- *Passar tarefas humilhantes, que não estão na gama de suas atribuições;*
- *Gritar ou falar de forma desrespeitosa;*
- *Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos;*
- *Não levar em conta problemas de saúde; duvidando sobre a real extensão do adoecimento;*
- *Criticar a vida particular; debochar sobre publicações feitas em redes sociais no ambiente de trabalho;*
- *Atribuir apelidos pejorativos;*
- *Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);*
- *Postar mensagens depreciativas em grupos de Whatsapp, ou nas redes sociais;*
- *Retirar cargos e funções sem motivo justo;*
- *Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros trabalhadores;*
- *Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;*
- *Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que a atividade seja efetivamente realizada;*
- *Praticar vigilância excessiva; monitorar e-mails, conversas com clientes, ou com colegas de trabalho, visando buscar alguma fala para promover a crítica ou a dispensa;*
- *Limitar a quantidade de vezes que a trabalhadora e o trabalhador vão ao banheiro;*
- *Advertir arbitrariamente, sem qualquer motivo aparente.*

O assédio moral também pode ocorrer em razão do gênero, sendo exemplos dessa situação:

- *Falar a todo momento sobre as características físicas, tais como cabelo, peso, cor da pele etc;*
- *Pedir para vestir a “blusinha ou a calça de bater metas”;*
- *Inferiorizar a todo momento ideias e questionamentos feitos no contexto de trabalho;*
- *Criticar e/ou expor a vida particular;*
- *Atribuir apelidos relacionados à condição de mulher;*
- *Deixar de atribuir tarefas ou promover em razão da maternidade;*

Outra forma de assédio moral é o institucional, praticado pela organização empresarial.

Também conhecido como gerenciamento por stress, ocorre quando a empresa tolera ou incentiva atos de assédio, criando e utilizando práticas reiteradas de humilhações e controles desumanos na gestão e na operacionalização das atividades, com a finalidade de aumento da produtividade e do lucro.

São exemplos de assédio organizacional:

- *Definição de metas impossíveis de serem alcançadas;*
- *Controle de uso de banheiro;*
- *Ranking de metas, com destaques para aqueles que não alcançam as metas definidas.*

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é todo comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

É importante destacar que não é necessário que haja contato físico para que o assédio sexual fique caracterizado: agressões verbais fundadas em comentários, expressões e intimidações também são formas de ofender.

O assédio sexual pode ocorrer entre chefia e subordinados, entre colegas do mesmo nível hierárquico, entre subordinado e chefia e até mesmo pode ser praticado por pessoas não vinculadas à relação de emprego (como clientes e prestadores de serviço).

Entretanto, apenas o assédio sexual praticado por superior hierárquico com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual é considerado crime.





Para haver assédio sexual, não é necessária a repetição da conduta, basta um único ato de assédio sexual, que pode ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho (como por mensagens de texto, por exemplo), desde que a relação entre assediado(a) e assediado(a) seja decorrente da relação de trabalho.

Estatisticamente, a maior parte dos assédios sexuais noticiados são cometidos por homens contra mulheres, mas é possível que ocorra o contrário ou entre pessoas do mesmo gênero.

Situações comuns de assédio sexual:

- *Condicionar promoção a favores sexuais;*
- *Toque, abraços ou carícias sem consentimento;*
- *Elogiar com conotação maliciosa ou sexual os atributos físicos da trabalhadora;*
- *Stalking – obsessão pela vida privada da vítima, incluindo contato telefone ou redes sociais de forma intimidatória;*
- *Exposição intimidatória de situações constrangedoras, humilhantes, inoportunas ou vexatórias;*
- *Atitudes maliciosas, por exemplo, exibição de conteúdo sexual fora de contexto;*
- *Brincadeiras inconvenientes e apelidos de cunho sexual.*

DISCRIMINAÇÃO

A discriminação constitui “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, 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” e “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”.

No ambiente de trabalho e, de modo específico, nas instituições bancárias, a discriminação costuma ocorrer por meio de distinções e exclusões relacionadas a cor, orientação sexual, religião e gênero.

Também no âmbito do Direito Internacional, a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, traz medidas para eliminar qualquer espécie de discriminação em matéria de emprego e ocupação, com incentivo a leis e programas de educação e à colaboração com empregadores e organismos, a fim de garantir a aplicação da política de combate à discriminação.

Em relação ao ambiente de trabalho, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República proíbe diferenças salariais por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 461, prevê multa por discriminação em razão do sexo, etnia, nacionalidade ou idade e assegura a isonomia salarial.



Discriminação pela cor

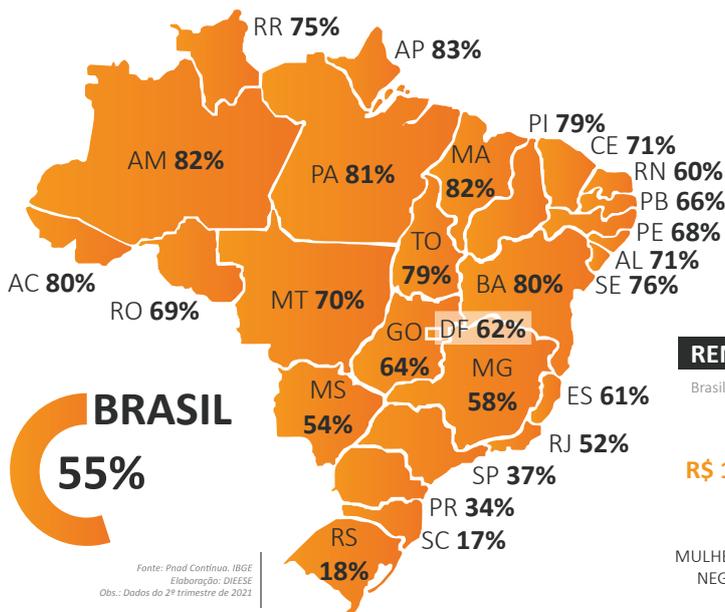
De acordo com o Mapa de Diversidade, feito pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o tratamento diferenciado devido à raça é demonstrado na remuneração e nos postos de trabalho.

BRASIL

A inserção da população negra e o mercado de trabalho

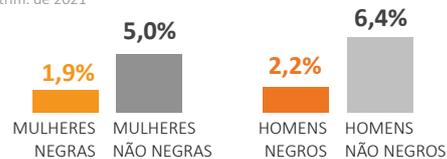
POPULAÇÃO NEGRA

Proporção de negros na população total por UF



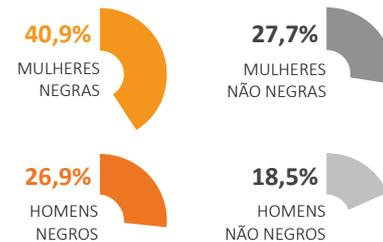
OCUPADOS EM CARGOS DE DIREÇÃO

Brasil, 2º trim. de 2021



SUBUTILIZAÇÃO

Taxa de subutilização da força de trabalho, Brasil, 2º trim. de 2021



RENDIMENTO MÉDIO

Brasil, 2º trim. de 2021



TRABALHO DESPROTEGIDO

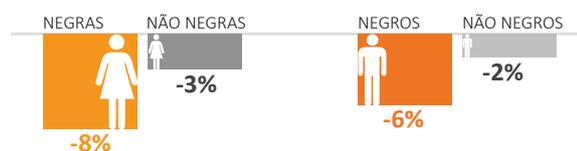
2º trim. de 2021



Obs.: Trabalhador desprotegido é aquele que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares

VARIAÇÃO NO NÚMERO DE OCUPADOS

Brasil, 1º de 2020 e 2º trim. de 2021



www.dieese.org.br

DIEESE

Tais dados refletem um cenário que pode ser percebido por qualquer indivíduo que se dirige a uma instituição bancária que, predominantemente, possui mais funcionários brancos do que negros, contrariando as disposições do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/10), que determina ao Estado brasileiro a implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho e a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidade.

São exemplos de situações de discriminação racial ou do uso de expressões racistas:

- *Falar expressões como “tuas nega”, “mulata”, “serviço de preto”, “denegrir” e “amanhã é dia de branco”;*
- *Atribuir apelidos com conotação pejorativa relacionadas à cor da pele, como “macaco”, “criolo”, “tição”;*
- *Promover qualquer espécie de distinção e/ou exclusão motivada pela cor;*
- *Colocar pessoas negras em empregos de níveis inferiores, promover diferenciação salarial e negativa de oportunidades de avanço na carreira;*
- *Promover qualquer prática de racismo, injúria racial ou intolerância religiosa.*

É importante destacar que o crime de injúria racial está disposto no capítulo dos crimes contra a honra no Código Penal e caracteriza-se pela ofensa à dignidade de alguém, com base em elementos referentes à sua raça, cor, etnia, religião, idade ou deficiência.

O crime de racismo está previsto na Lei nº 7.716/89 e caracteriza-se por ofensa à coletividade de pessoas, regulamentando a punição de crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, etnia, religião e procedência nacional, ampliando a proteção legal para os casos de intolerância. O intuito da lei é de preservar os objetivos fundamentais descritos na Constituição federal, de promoção do bem-estar e igualdade entre todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Discriminação pela orientação sexual ou identidade de gênero

A LGBTfobia diz respeito a qualquer forma de discriminação, intolerância ou aversão contra pessoas que não são heterossexuais ou cisgêneras.

A discriminação contra pessoas que fogem da norma heterossexual e cisgênera se reflete nos diversos âmbitos da sociedade, mas possui especial incidência no mercado de trabalho. Embora a população LGBTI+ venha se inserindo cada vez mais no mercado de trabalho, grande parte da comunidade ainda se vê obrigada a ocupar subempregos ou submeter-se a trabalhos informais.

Uma pesquisa realizada em 2016 pelo Center for TalentInnovation realizada em diversos países, incluindo o Brasil, mostra que 61% dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ do país escondem a sua orientação sexual dentro da empresa e 49% disseram ser assumidos, mas não se sentem confortáveis para falar abertamente do assunto. Esses dados demonstram uma urgência para que as organizações promovam uma cultura de respeito e inclusão da população, garantindo-lhes um ambiente de trabalho saudável e seguro.

São exemplos de discriminação LGBTfóbica ou uso de expressões discriminatórias contra pessoas LGBTI+:

- *Atribuir apelidos pejorativos às pessoas LGBTs, como “viadinho”, “sapatão”, “traveco”, “bicha”, “mulher macho”, entre outras.*
- *Colocar pessoas LGBTs em empregos de níveis inferiores, promover diferenciação salarial e negativa de oportunidades de avanço na carreira;*
- *Promover qualquer prática de conversão;*
- *Fazer piadas jocosas sobre a expressão de gênero de pessoas LGBTI+;*
- *Procurar adequar a expressão ou comportamento de pessoas LGBTI+ à heteronorma, como exigir que mulheres lésbicas que não performam feminilidade utilizem salto alto, maquiagem etc.*



Destaca-se que a discriminação contra a população LGBTI+ foi equiparada ao crime de racismo pelo STF em 2019, de forma que os atos de discriminação em razão da orientação sexual ou identidade de gênero também podem ser processados criminalmente, visando a efetivação do princípio de proteção à dignidade humana previsto na Constituição federal.

Contudo, mais do que o reconhecimento como crime, é preciso que se promova uma cultura de tolerância dentro das instituições, com capacitação constante de seus gestores e de efetiva promoção dos direitos da comunidade LGBTI+, a criação de canais de ouvidoria e de postos de trabalho para trabalhadoras e trabalhadores LGBTI+ são medidas mais eficazes para a garantia da dignidade da população do que a mera sanção de seus agressores.

Discriminação das pessoas com deficiência: capacitismo

Outra forma de discriminação que reiteradamente ocorre no ambiente de trabalho da bancária e do bancário é o capacitismo, ideia de que pessoas com deficiência são inferiores àquelas sem deficiência, tratadas como anormais, incapazes, em comparação com um referencial definido como perfeito.

Dentro do ambiente de trabalho, o capacitismo é o questionamento da capacidade profissional, sendo infelizmente comum a inviabilização e a invisibilização do progresso de carreira unicamente pelo estigma do preconceito que considera as pessoas com deficiência incapazes ou ineficazes.

Além disso, expressões e comentários relacionados à dúvida quanto à capacidade ou a exaltação de competência por se tratar de uma pessoa com deficiência também podem ser considerados microagressões cotidianas que perpetuam o capacitismo.

Especialmente em ambientes bancários, falta estrutura inclusiva e adaptada para receber esses profissionais e aproveitar todo o potencial do trabalhador.

A informação é a melhor forma de barrar o capacitismo. Introduzir o tema em equipes, dar visibilidade e oportunidade para as pessoas com deficiência se desenvolverem, adaptar ambientes são boas formas de superar essas barreiras.

São exemplos de discriminação ou uso de expressões capacitistas:

- *Uso da deficiência de forma pejorativa - “Você deu mancada”, “Parece que é cego/surdo”, “Dar um de João sem braço”, “Está mal das pernas”, “Parece retardado”;*
- *Duvidar da deficiência ou tentar usar a dúvida de forma elogiosa, partindo do princípio que a deficiência é algo ruim: “Nem parece que você é PCD”, “Você nem parece autista”;*
- *Questionar a deficiência: “Seu problema não tem cura?”*
- *Atitudes que tratem a deficiência como condição que limita o sujeito em sua totalidade e diante de qualquer conquista exalte como ato de superação;*

- *Atitude de infantilização das pessoas com deficiência ao utilizar expressões no diminutivo;*
- *Limitar a interlocução apenas aos acompanhantes de pessoa com deficiência, presumindo a incapacidade de expressão.*



Discriminação das pessoas mais velhas: etarismo

Etarismo é a discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade. Essa discriminação também pode ser chamada de idadeísmo ou ageísmo.

De acordo com o relatório elaborado pela Organização Mundial de Saúde – OMS, uma em cada duas pessoas no mundo já apresentou ações discriminatórias que pioram a saúde física e mental dos idosos.

No Brasil, os dados mostram que o etarismo começa até mesmo antes das pessoas chegarem à terceira idade: 16,8% dos brasileiros com mais de 50 anos já se sentiram vítima de algum tipo de discriminação por estarem envelhecendo

A discriminação por idade pode ser velada ou explícita. O idoso costuma ouvir comentários desagradáveis, como se fossem "brincadeiras" sobre o envelhecimento, ou sente que não foi chamado para uma entrevista de emprego por causa da idade. Essa exclusão da sociedade afeta a saúde mental, já que as pessoas mais velhas recebem continuamente sinais de não aceitação, desprezo, falta de respeito, agressões e humilhações.

Alguns exemplos de etarismo:

- *Políticas de recrutamento que colocam limites de idade na elegibilidade de trabalho de uma pessoa;*
- *Ser rejeitado em uma promoção e a posição ser dada a alguém mais jovem fora da empresa, porque seu empregador deseja que a empresa tenha uma imagem mais jovem;*
- *Demissão principalmente de trabalhadores mais velhos durante as demissões da empresa;*
- *Assédio, como ser xingado ou outras formas de hostilidade, como colegas e superiores fazerem piadas com base na idade.*

COMO PROCEDER

SE VOCÊ SE IDENTIFICOU COM
ALGUMAS DAS SITUAÇÕES
ANTERIORES, SAIBA ONDE
PROCURAR AJUDA



É importante para a trabalhadora e para o trabalhador vítima de qualquer violência, assédio ou discriminação, ter ferramentas para identificar a conduta abusiva que lhe é dirigida, para que possa buscar amparo para agir dali por diante.

Se essa situação ocorre no ambiente de trabalho, é importante que a trabalhadora e o trabalhador busquem o sindicato como aliado para acolher, por meio da escuta atenta e sigilosa, apurar os fatos junto aos responsáveis, inclusive com orientação da assessoria jurídica.

www.bancariosdf.com.br

A denúncia também pode ser feita, mesmo que de forma anônima, no Ministério Público do Trabalho:

mpt.mp.br

Para os casos em que o assédio, a violência física ou psíquica transcorrerem no ambiente familiar, a mulher que se encontra no Distrito Federal, bancária ou não bancária, pode buscar ajuda no Canal **_Viva sem Violência_**.

O Canal tem por finalidade oferecer acolhimento, orientação e atendimento jurídico especializado às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, além de acompanhá-las, quando necessário, às instâncias administrativas e, também, na Rede Pública de enfrentamento às Violências contra as Mulheres. O canal **_Viva sem Violência_** funciona 24 horas, sete dias por semana, no WhatsApp número (61) 99292-5294.

E, se você estiver em perigo, ligue imediatamente para a Polícia, no 190!

O Sindicato oferece aos bancários e às bancárias associadas o Serviço de Apoio Psicológico ao Bancário em Sofrimento no Trabalho, mais conhecida como Clínica do Trabalho. É um espaço que visa prestar o primeiro atendimento ao bancário em sofrimento psicológico tendo como causa o trabalho e tem como objetivo construir um espaço de escuta do sofrimento, voltado para a mobilização do coletivo de trabalho e para o desenvolvimento de ações políticas de transformação da organização do trabalho.

Para acessar esse serviço, basta agendar seu atendimento pelo e-mail saudef@bancariosdf.com.br ou pelo WhatsApp (61) 99801-1141.

REFERÊNCIAS

Ministério Público do Trabalho - <https://mpt.mp.br/>

Cartilha sobre assédio moral - TST

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Manual sobre assédio moral - MPT

https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf

Cartilha "Assédio Moral e Sexual - Previna-se"

<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

Art. 3º - Convenção 190 OIT - Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, Genebra, 21/06/2019 - disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

Recomendação 111 da OIT - Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão - disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm#:~:text=As%20autoridades%20respons%C3%A1veis%20por%20a%C3%A7%C3%B5es,tomadas%20em%20todos%20os%20campos.

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/capacitismo-entenda-o-que-e-e-como-evitar-preconceito-disfarcado-de-brincadeira/>

<https://www.uol.com.br/vivabem/colunas/ageless/2021/08/06/etarismo-no-trabalho-afeta-ate-a-saude-mental-dos-profissionais-maduros.htm>

<https://www.mdpi.com/1660-4601/17/9/3159>

