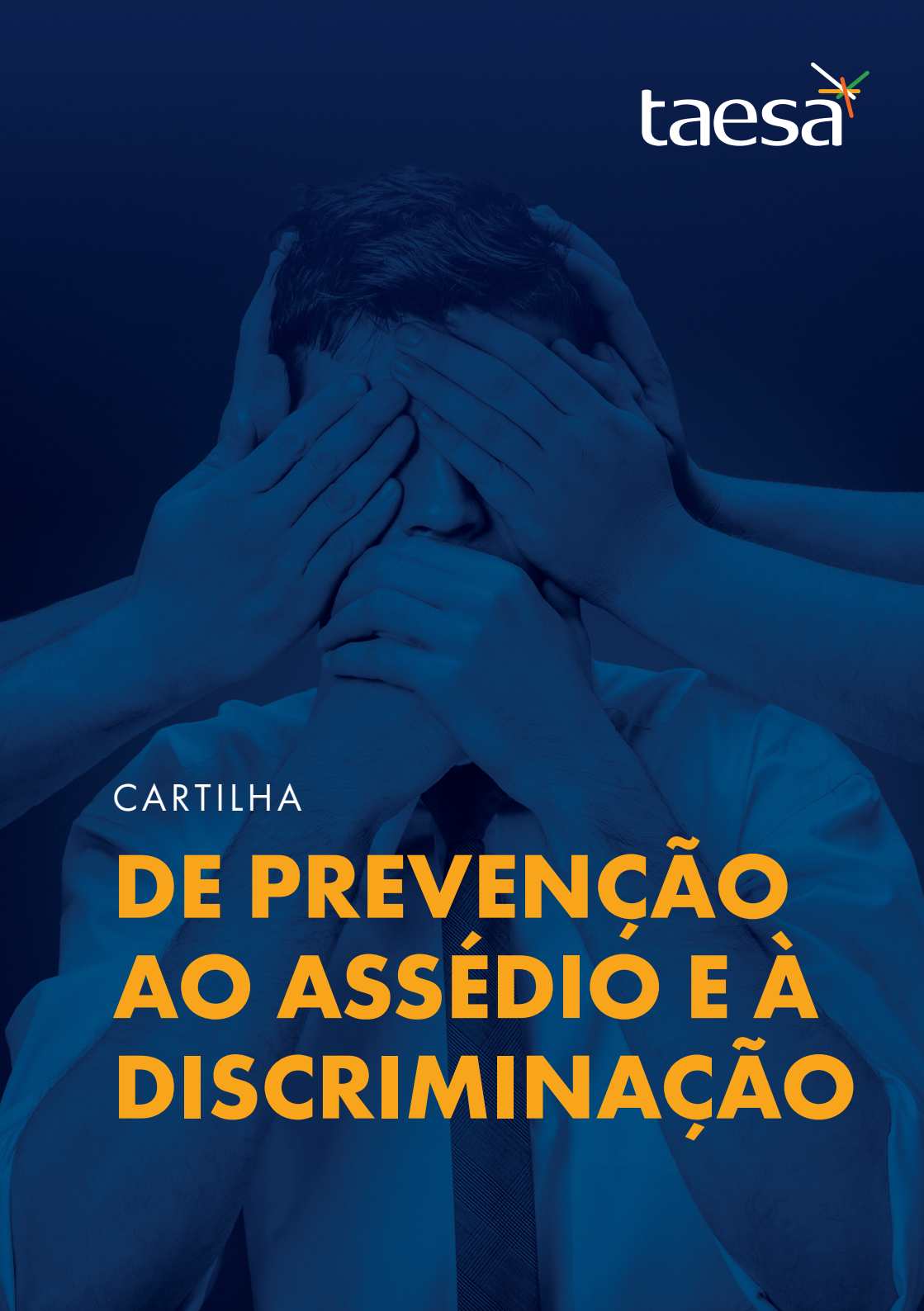
taesa



CARTILHA

DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Sumário

1. Introdução 3

2. Aplicação da cartilha 3

3. Desentendimentos do dia a dia 4
   Temas de gestão

4. Descumprimentos ao Código de Ética e Conduta 6

   4.1. Comportamentos não permitidos 6

   4.2. Discriminação 7

   4.3. Assédio moral 8

   4.4. Danos causados pelo assédio moral 12

   4.5. Comportamento inadequado 14

   4.6. Assédio sexual e outras violências sexuais 16

5. Canal de Denúncias 19

6. Reflexão 23

1. Introdução

Em conformidade com o Código de Ética e Conduta da TAESA e outros normativos da área de Compliance, esta cartilha visa esclarecer as diversas formas de abordagem e solução de situações cotidianas nas relações interpessoais.

Ela diferencia questões que são simples desentendimentos daquelas inaceitáveis, que devem ser reportadas no Canal de Denúncias.

2. Aplicação da cartilha

Esta cartilha é direcionada a colaboradores, jovens aprendizes, estagiários, conselheiros, diretores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, fornecedores e partes relacionadas da TAESA.

Ela tem como objetivo explicar, ao longo de seu conteúdo, os temas mencionados, sendo aplicável no ambiente de trabalho, seja ele físico ou virtual, além de viagens e atividades externas.

3. Desentendimentos do dia a dia
Temas de gestão

Todos nós enfrentamos, em nosso dia a dia no trabalho e na convivência com colegas, situações de discordância e diferenças. Mas é importante destacar que nem todos esses casos violam o **Código de Ética e Conduta**.

Assuntos relacionados à gestão não são de responsabilidade da equipe de Compliance e objeto de investigações internas. Devem ser direcionados para tratativa da área de Gente, visando manter a interdependência e encorajar a resolução de pequenos conflitos.

Entre os pontos que podem gerar discussões ou desacordos, destacam-se:

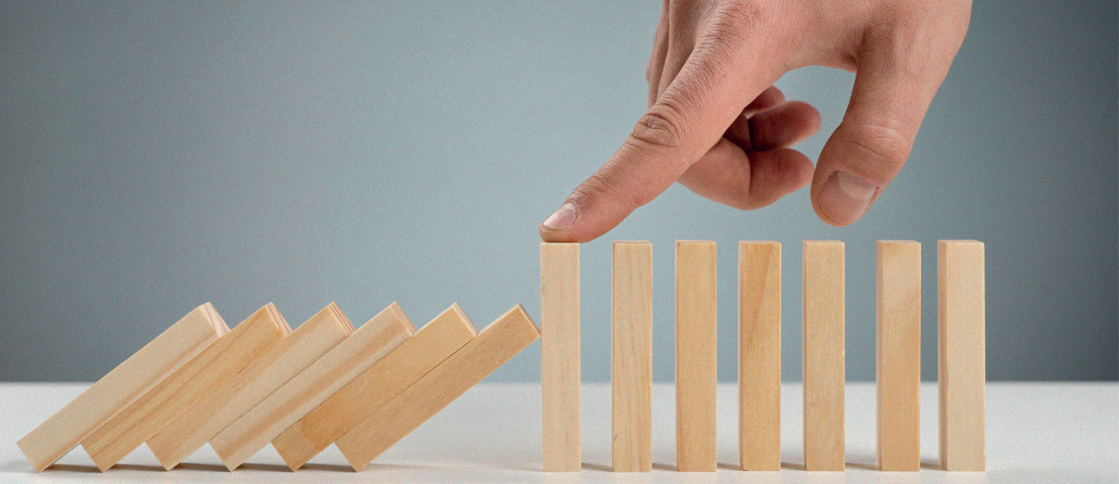
- Escala e jornada de trabalho (exceto pelos descumprimentos da legislação e pelo não respeito ao tempo de descanso, o que pode ser nocivo à vida dos colaboradores);
- Benefícios trabalhistas;
- Pagamento de bônus;
- Reembolso de despesas;
- Plano de carreira, incluindo promoções e contratações internas ou externas;
- Remuneração (com exceção para falta de pagamento de salário conforme contrato);
- Definição, alinhamento e cobrança para o atingimento de metas;

- Críticas aos gestores (com exceção para críticas desrespeitosas ou ofensivas);
- Críticas à área de Gente (sem ofender ou desrespeitar as pessoas que fazem parte dela);
- Críticas aos processos (devendo segui-los até que mudanças sejam formalizadas);
- Críticas ao feedback negativo (sem ofender ou desrespeitar quem realizou a avaliação).



Esses temas **devem ser discutidos abertamente** com a área de Gente. É fundamental esclarecer os procedimentos e acolher dúvidas ou sugestões. A comunicação clara e direta é essencial para modernizar e atualizar os processos, melhorando sempre o diálogo.

Por fim, esclarecemos que, em geral, os itens mencionados não contrariam o **Código de Ética e Conduta**. No entanto, os temas mencionados nesta cartilha devem ser reportados ao Canal de Denúncias se alguma pessoa for vítima ou presenciar algum caso.



4. Descumprimentos ao Código de Ética e Conduta

4.1. COMPORTAMENTOS NÃO PERMITIDOS

Neste capítulo, abordaremos comportamentos, fatos, ações ou omissões que contradizem diretamente o **Código de Ética e Conduta da TAESA**. Esses temas são importantes para manter a reputação da TAESA e cumprir as leis brasileiras.

Embora alguns sejam complexos, não devemos agir apenas baseados em nosso entendimento pessoal. Em caso de dúvidas, é fundamental alinhar seu comportamento com a área de Compliance, que está pronta para auxiliar em decisões e dilemas éticos cotidianos, através do e-mail compliance@taesa.com.br.

Selecionamos aqui alguns assuntos para esclarecimento que podem ser difíceis de compreender no dia a dia, mas são de grande importância para a TAESA e a sociedade como um todo. Vamos explorar cada um?

4.2. DISCRIMINAÇÃO

É qualquer forma de tratamento desigual, injusto ou diferenciado direcionado a uma pessoa ou grupo, baseada em características protegidas pela legislação. Isso inclui, mas não se limita a: condição social; questões raciais; gênero; orientação sexual; nacionalidade; naturalidade; religião; situação econômica; condição física; orientação política; idade; condição intelectual; entre outras.

Alguns comportamentos discriminatórios podem configurar crimes, como assédio sexual, injúria racial ou preconceito, caso atendam a certos critérios legais.

Veja alguns tipos de discriminação:



Capacitismo: discriminação contra pessoas com deficiência.



Etarismo: preconceito relacionado à idade de uma pessoa ou grupo.



Gordofobia: estigma ou preconceito contra pessoas com sobrepeso ou obesidade.



LGBTfobia: discriminação ou violência contra pessoas baseada em sua orientação sexual ou identidade de gênero.



Misoginia: desrespeito, aversão ou ódio em relação às mulheres, muitas vezes expressos por atitudes e comportamentos discriminatórios ou violentos.



Racismo: baseado em cor, raça ou etnia, incluindo a crença na superioridade de alguns sobre outros e negação de direitos com base nela.

Xenofobia: preconceito contra diferentes culturas, incluindo a caracterização de pessoas, comportamentos e sotaques de uma região específica, além da crença na inferioridade cultural, econômica e intelectual das vítimas.

4.3. ASSÉDIO MORAL

É caracterizado pela exposição repetida e prolongada de uma pessoa, individualmente ou em grupo, a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade ou menosprezo. Essa conduta abusiva impacta negativamente a vida pessoal e profissional da vítima, afetando sua dignidade e integridade psíquica ou física.



Importante:

a intencionalidade do agressor não é um requisito para que tal comportamento seja configurado. Basta que atenda aos seguintes critérios:

- Repetição (habitualidade);
- Direcionalidade (dirigida a uma pessoa ou grupo específico);
- Temporalidade (duração no tempo).

Além disso, pode se manifestar de três formas distintas:

- **Assédio moral interpessoal:** acontece de forma individual e direcionada, com o objetivo de prejudicar ou excluir o profissional da equipe.

- **Assédio moral institucional, organizacional ou coletivo:** ocorre quando a empresa incentiva ou tolera atos de assédio, caracterizando-se por hostilidades e constrangimentos contínuos, como parte de estratégias da organização para aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores.

- **Assédio moral vertical:** ocorre entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, podendo ser:
  (i) Descendente: praticado por alguém em posição de hierarquia superior, como chefes em relação aos subordinados.
  (ii) Ascendente: praticado por alguém em posição hierárquica inferior, ou seja, por subordinado(s) contra o chefe.



O que diz a legislação?

Constituição Federal:

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil:

Art. 186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Código Penal:

Art. 146 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite ou a fazer o que ela não manda.

Essas disposições legais visam proteger a dignidade e integridade física/psicológica dos trabalhadores, ressaltando a seriedade do assédio moral no ambiente de trabalho.

Você está tão linda hoje. Quando vou poder te levar para jantar? SE VOCÊ NÃO TEM CAPACIDADE PARA FAZER O QUE EU ESTOU MANDANDO, É MELHOR PEDIR DEMISSÃO! Levar o filho ao médico! ISSO NÃO TEM O MENOR CABIMENTO! VOCÊ SABE, AS ROUPAS QUE VESTE DISTRAEM MUITO OS HOMENS, TODOS COMENTAM! Você é preguiçoso! Nem perco meu tempo te passando trabalho! PESSOAS COMO VOCÊ, AÍ FORA, TEM DE MONTE! SE SAI ASSIM, É PORQUE TÁ QUERENDO. Mulher que se respeita não leva cantada. SEU TRABALHO É MEDÍOCRE! O dele é muito melhor! MÉDICO NO HORÁRIO DE EXPEDIENTE? O que você faz das 6 da tarde às 7 da manhã?

4.4. DANOS CAUSADOS PELO ASSÉDIO MORAL

O assédio pode acarretar danos psicológicos, físicos, sociais e profissionais para quem o sofre.



Psicológicos: depressão, sentimento de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade, baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, isolamento, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio, entre outros.



Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, crises de choro, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativas de suicídio, entre outros.



Sociais: retraimento nas relações com os amigos, parentes e colegas de trabalho, isolamento, degradação do relacionamento familiar e diminuição da capacidade de fazer novas amizades, entre outros.



Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, incapacidade laborativa, intolerância ao ambiente de trabalho, desistência do trabalho, reações desnecessárias às ordens superiores e risco de acidente de trabalho.

Além dos danos pessoais gerados para o assediado, o assédio moral também pode pode impactar a empresa das seguintes maneiras:

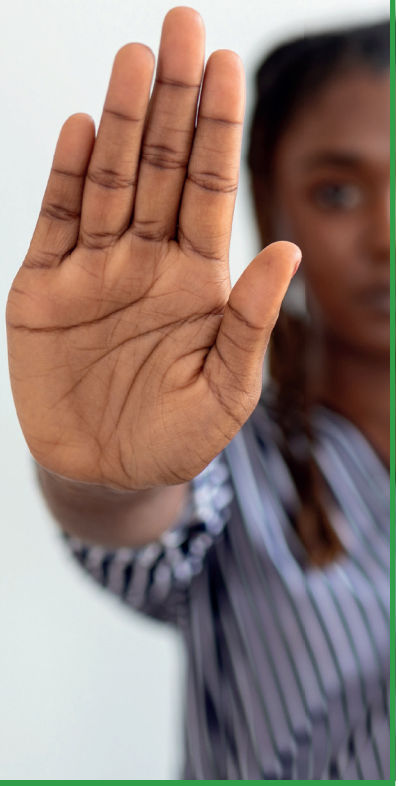
- Baixa produtividade.
- Rotatividade de pessoas.
- Aumento de erros e acidentes.
- Faltas no trabalho.
- Licenças médicas.
- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade.

O que fazer ao testemunhar um assédio moral?

Seja solidário, ofereça apoio à vítima, disponibilize-se como testemunha. Caso prefira, envie seu relato de forma sigilosa ou anônima para o **Canal de Denúncias**.

Qualquer pessoa pode comunicar a existência de assédio moral no ambiente de trabalho. Sabe de algum caso? Denuncie! Sua identidade será preservada.

Oferecer ajuda é essencial! Sempre que ocorrer uma situação, preste apoio à vítima em primeiro lugar.



NÃO SEJA CONIVENTE COM O ASSEDIADOR.

4.5. COMPORTAMENTO INADEQUADO

O assédio moral não é qualquer comportamento inadequado. Entenda a diferença:

Comportamento inadequado: são ações esporádicas, como comentários ou atitudes, que podem constranger outra pessoa. Embora sejam nocivas e depreciativas para o ambiente de trabalho, elas ocorrem ocasionalmente e não fazem parte de um método de gestão ou relacionamento contínuo. Outros exemplos incluem xingamentos, piadas de mau gosto, falta de educação, gritos, bater portas ou mesas etc.

Quando não se configura o assédio moral?

É importante diferenciar o assédio moral de conflitos comuns no trabalho ou de feedbacks negativos.

Conflitos no trabalho – fazem parte das relações humanas e nem toda divergência ou atrito é assédio moral. **Geralmente envolvem:**

- Divergência clara e aberta de ideias;
- Comunicação direta e franca;
- Interação direta entre os envolvidos;
- Não alteram significativamente o clima organizacional;
- São confrontos eventuais.

Assédio moral – caracteriza-se por:

- Divergências implícitas;
- Comunicação dissimulada;
- Impacto negativo no clima organizacional;

- Isolamento de um ou mais indivíduos;
- Perseguição objetiva e persistente;
- Confrontos sistemáticos e permanentes.

Feedbacks negativos também não constituem assédio moral. Faz parte das responsabilidades de um líder comunicar quando o trabalho não está sendo executado conforme o esperado. Isso é feito alinhando as expectativas da empresa com o colaborador.

Outras situações que não são assédio moral:

- Comportamentos isolados ou ocasionais de um colaborador;
- Estresse profissional devido a picos eventuais de trabalho;
- Remoção ou mudança de função para racionalização ou readaptação do setor;
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe dentro de limites razoáveis;
- Críticas ou avaliações negativas fundamentadas sobre o trabalho desenvolvido.

É fundamental manter essa clareza para garantir um ambiente de trabalho saudável e justo.



4.6. ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS SEXUAIS

Compreender a distinção entre os tipos de violência de natureza sexual é essencial, seja no ambiente de trabalho ou em locais públicos. Vamos explicar cada um deles, incluindo referências à legislação brasileira.

Assédio sexual:

Definição: constranger alguém visando vantagem ou favorecimento sexual aproveitando-se de posição superior ou ascendência no trabalho. O poder é um requisito essencial.

Legalidade: crime segundo o artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Características: não necessita de repetição, pode ocorrer de maneira física, verbal ou não verbal, incluindo gestos, mensagens, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças.

Importunação sexual:

Definição: praticar ato libidinoso sem consentimento de alguém, visando satisfação sexual própria ou de terceiros.

Legalidade: crime conforme o artigo 215-A do Código Penal Brasileiro.

Exemplos: tocar partes íntimas sem permissão, e exibição indevida do corpo.

Estupro:

Definição: constranger alguém, com violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso.

Legalidade: crime previsto no artigo 213 do Código Penal Brasileiro.

Exemplos: obrigar que alguém toque suas partes íntimas e manter relações sexuais pela imposição de força, ameaça ou coerção.

Comportamento inadequado de natureza sexual:

Características: gestos ou comentários inapropriados, que podem não ser direcionados a uma pessoa específica e não se enquadrar em assédio sexual, mas que causam constrangimento.

Exemplos: piadas de mau gosto, massagens não solicitadas, toques indesejados, exibição de material pornográfico.



O que não é assédio sexual:

- Investidas sutis e respeitosas, que não afetam profissionalmente a pessoa que recusa o flerte;
- Elogios públicos sem conotação sexual;
- Admiração pessoal;
- Presentes em datas comemorativas.

Paquera no ambiente de trabalho:

Ainda que não configure assédio, é aconselhável evitar paqueras no ambiente corporativo, especialmente quando há relação direta de trabalho e a outra pessoa recusa/se sente incomodada ou quando o flerte pode influenciar decisões profissionais.

Além do Código Penal, a Constituição Federal garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (art. 5º, X). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também protege os trabalhadores contra discriminação de qualquer natureza (art. 373-A). É fundamental que todos conheçam e respeitem esses dispositivos legais para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Constituição Federal – art. 5º, X: São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

CLT – art. 373-A: É vedado: III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

5. Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias da TAESA é gerenciado por uma empresa terceirizada e independente, que garante anonimato, sigilo e confidencialidade das informações. Além disso, dispõe de uma equipe especializada, responsável por receber, analisar os relatos (via telefone ou site) e encaminhar para a área de Compliance e aos membros da Comissão de Ética.

Todos que utilizarem esse serviço receberão um número de protocolo, permitindo-lhes acompanhar o andamento do processo.

Por que é importante denunciar?

- Para que outras pessoas não passem pela mesma situação;
- A fim de inibir esse tipo de comportamento;
- Para contribuir com um ambiente de trabalho íntegro e saudável;
- Para que o assediador saiba que a TAESA não tolera esses comportamentos (assédio/ discriminação);
- Para mudar a cultura do silêncio;
- Para fortalecer a atuação da área de Compliance no combate dessas condutas.



A TAESA incentiva que todos façam registros no Canal de Denúncias, caso testemunhem infrações ao Código de Ética e Conduta ou às leis brasileiras, seja por telefone, site ou app:



contatoseguro.com.br/taesa

0800 800 6080

Serviços Canais de acess

Você está em um **ambiente seguro** para falar com a gente.

Suas informações estão protegidas

Garantia de anonimato

Fazer denúncia



Acompanhe **sua denúncia**

Você também pode tirar dúvidas e editar seus relatos, adicionando provas e outras informações, com garantia de anonimato.

Digite o número do seu relato

Reúna provas!

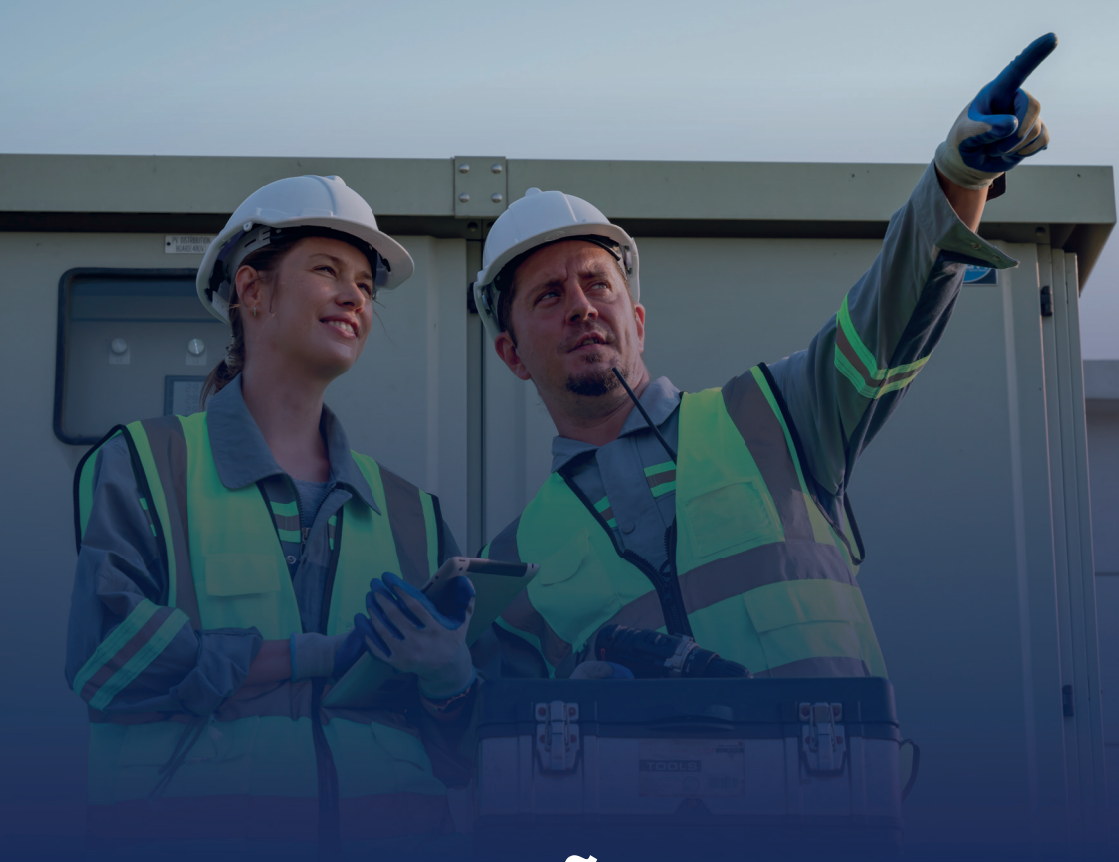
É muito importante que a denúncia contenha elementos mínimos descritivos da irregularidade. Quando possível, a vítima deve reunir o máximo de provas, como fotos, prints de tela, cópia de conversas, vídeos e áudios. É essencial, também, informar data, horário e local em que a situação ocorreu. Caso possua, recomenda-se, ainda, informar nomes de possíveis testemunhas.

Os detalhes são fundamentais para o processo de apuração.

Não fique em silêncio!

O Canal de Denúncias da TAESA está disponível 24 horas, sete dias por semana. Caso opte pelo contato via telefone, você será atendido por profissionais capacitados para acolhê-lo e escrever o seu relato.

LEMBRE-SE DE BUSCAR AJUDA!



6. REFLEXÃO

Nesta cartilha, ressaltamos a relevância de todos nós, independentemente do cargo ou nível de escolaridade, em contribuir com um ambiente de trabalho seguro e íntegro na TAESA. É fundamental que cada um entenda seu papel nesse processo, valorizando o respeito mútuo e a ética. Lembre-se, você não está sozinho: estamos juntos nessa jornada rumo a um espaço onde todos se sintam acolhidos e considerados. A sua voz importa e estamos aqui para ouvir e agir sempre que necessário.

Caso ocorram violações a qualquer disposição do **Código de Ética e Conduta**, acione a área de Compliance ou envie seu relato pelo Canal de Denúncias.

Em conformidade com o Código de Ética e Conduta da TAESA e outros normativos da área de Gente, esta cartilha visa esclarecer as diversas formas de abordagem e solução de situações cotidianas nas relações interpessoais.