



CARTILHA DE PREVENÇÃO AO **ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**



PALAVRA DA DIRETORIA

A **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação** é uma ferramenta essencial para garantir um ambiente de trabalho respeitoso e seguro para todos. O assédio moral, em particular, é uma violação grave da dignidade humana e, por isso, é fundamental que todos compreendam as condutas que configuram assédio e saibam como preveni-las. Todos têm o direito de trabalhar em um ambiente livre de qualquer tipo de violência ou discriminação, e é nossa responsabilidade assegurar que as políticas institucionais contra o assédio sejam amplamente conhecidas e seguidas.

Nossa gestão tem se destacado por importantes conquistas e pela implementação de projetos significativos, com ênfase em ações positivas e transformadoras. Diariamente, enfrentamos desafios, mas seguimos trabalhando com empenho pelo reconhecimento e valorização dos profissionais das técnicas radiológicas, além do bom funcionamento do Conselho Nacional.

As metas estabelecidas no nosso Planejamento Estratégico abrangem diversas áreas e têm como prioridade o fortalecimento da comunicação interna. A capacitação contínua dos colaboradores também é um de nossos principais objetivos, visando a formação de profissionais internos qualificados e preparados para atender às exigências de nossa área. Em particular, a retomada de atividades e processos que garantem a boa governança do sistema tem sido um trabalho coletivo essencial, e a colaboração de todos foi fundamental na criação desta cartilha.

COMISSÃO DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

COMPOSIÇÃO

(Biênio 2024/2026 – PORTARIA CONTER N° 183/2024)

TNR. CASSIANA CRISPIM DE ARAÚJO

Diretora-Presidente

TNR. JOSÉ CARLOS DE JESUS JÚNIOR

Diretor-Tesoureiro

ANANDA SPINDOLA BASTOS – Empregada Pública – Arquivista –
Coordenadora;

AGDA BAEZ GONZALES – Empregada Pública – Analista Jurídico
Sênior – Membro;

MARILÚCIA LOPES ARAÚJO – Empregada Pública – Analista
Administrativo e Eventos – Membro.

CARLOS EDUARDO DOS SANTOS - Empregado Público – Analista
de TI – Membro.

SIBS, Quadra 02, Conjunto “A”, Lote n° 03 – Núcleo Bandeirante

Telefone: (61)3326.9374/3051.6500

E-mail: conter.radiologia.oficial@gmail.com

Site: www.conter.gov.br

1ª Edição: Outubro/2024



O QUE É ASSÉDIO MORAL

“Muitas vezes o assédio moral é explícito e portanto fácil de ser identificado, para que uma medida cabível seja tomada. Contudo, este assédio também pode ser velado, dissimulado, confundindo a pessoa agredida e desestabilizando sua autoestima, auto-eficácia e comprometendo sua produtividade”.

(Soraya Rodrigues de Aragão)

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva.

Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a), o (a) estagiário(a), o (a) comissionado (a) ou o (a) terceirizado (a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física do assediado.

A repetição (habitualidade) da conduta é condição indispensável para caracterizar o assédio moral, assim como a direcionalidade.



O **assédio moral no ambiente de trabalho** expõe as pessoas a situações de **humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo**, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

“O assédio moral é um processo, conjunto de regras e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes, que na sutileza do cotidiano aparecem no estilo **pé-de-ouvido**, sendo a agressão não aberta, nem exposta ao diálogo, mas praticada pela comunicação não verbal. O poder é exercido por quem oferece o trabalho ao que está em relação de subordinação (...) o assédio moral é propiciado pelo **elemento poder** nas relações de trabalho, o qual pode centralizar ao seu redor uma parte do coletivo com a finalidade de propiciar um ambiente hostil e desestabilizador para o trabalhador hostilizado (...).”(Lydia Ramirez 2011)



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

São **características do assédio moral** (independentemente da intencionalidade da conduta), ações que possam acarretar exclusão de empregados, comissionados, estagiários e terceirizados de suas funções ou que deteriore o ambiente laboral.

Podem ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

ALGUMAS CONDUTAS QUE CONSISTEM ASSÉDIO

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro; ou deixar de repassá-las com a antecedência necessária para que o trabalhador realize as atividades;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir – gerando sensação de inutilidade e incompetência;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente;
- Contestação sistemática de decisões e críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional;
- Retirar a autonomia funcional do trabalhador;
- Retirar o trabalho que normalmente competia àquele trabalhador, sem justificativa;
- Ignorar sua presença, dirigindo-se apenas aos demais colegas;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores a seu respeito ou divulgar boatos ofensivos;
- Não levar em consideração seus problemas de saúde;
- Atribuir demandas contraditórias;

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinar prazo desnecessariamente curto para finalização de um trabalho;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada;
- Vigiar excessivamente o trabalhador assediado;
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
- Negar a determinado servidor vantagens dadas a outro, sem justificativa;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- Fazer comentários indiscretos quando o trabalhador falta ao serviço;
- Advertir arbitrariamente;
- Discriminar o trabalhador em virtude de gênero ou orientação sexual.

ONDE PODEM OCORRER SITUAÇÕES DE ASSÉDIO?

- Nos locais de trabalho;
- Em deslocamentos ou viagens;
- Em treinamentos;
- Através de mensagens por aplicativos ou ambiente virtual cyberbullying; e
- Eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.

QUEM SÃO OS ENVOLVIDOS?

O assédio envolve o agressor/autor, a vítima/alvo e os espectadores.

TIPOS DE ASSÉDIO

Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre quem assedia e aquela pessoa que é assediada podendo ser descendente ou ascendente.

Descendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.

Ascendente: quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.

Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.

Assédio moral misto ou "bullying misto": ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Assédio moral interpessoal: Visa uma pessoa ou um grupo específico.

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio.

O QUE NÃO CONFIGURA 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:

1. Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
2. Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
3. Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
4. Críticas construtivas; e
5. Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, (desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada).

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

CONTRA MULHERES

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento (Bropriating);
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho (Maninterrupting);
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas.

BULLYING

Bullying é uma palavra que se originou na língua inglesa. “Bully” significa “valentão”, e o sufixo “ing” representa uma ação contínua.

Bullying é todo ato de violência física ou psicológica que ocorre de forma intencional e repetitiva - mas sem motivação evidente com o objetivo de intimidar, agredir ou provocar dor ou angústia em uma ou mais pessoas. O termo é adotado para os casos em que estão envolvidos crianças e adolescentes

O **bullying** pode acontecer em qualquer lugar. Contudo, o local onde mais frequente em ambiente escolares, onde as crianças e jovens passam grande parte de seu tempo e interagem com um número maior de pessoas.

ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral ocorre quando uma ou mais pessoas se utilizam de posição de autoridade para coagir outras pessoas a votarem em determinado candidato político de acordo com seus interesses pessoais, violando a legislação eleitoral e, portanto, cometendo crime.

MICROAGRESSÕES

As microagressões são interações caracterizadas por injúrias breves e clichês, que podem ser:

- Verbais;
- Comportamentais ou ambientais;
- De forma intencional ou não; e
- Que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo geralmente percebidos como agressões apenas pelas vítimas.

O termo foi criado pelo psiquiatra Chester M. Pierce nos anos 70. Um dos exemplos é o Micromachismo, um conjunto de atitudes e comentários preconceituosos em relação às mulheres, geralmente dissimulados ou sutis, mas frequentes e muitas vezes despercebidos por estarem culturalmente enraizados. São como pequenas agulhadas que, repetidas diariamente, vão minando a autoestima e reforçando desigualdades de gênero.

ETARISMO

Tratamento distinto devido à idade, desconsiderando as competências ou o desempenho. É uma forma recorrente e violenta.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro. Pode ser direcionado a todo o grupo ou a integrantes de determinado perfil.

ASSÉDIO SEXUAL

- **É definido por lei** como 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. (Código Penal, art. 216-A).
- O assédio **sexual É CRIME** e não deve ser tolerado.
- **A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual** como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.



- O **assédio sexual** é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima.
- O **assédio sexual** se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.
- Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

ASSÉDIO SEXUAL – COMO PODE OCORRER?

O assédio sexual pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

Pode ser manifestado através de:

- Mensagens escritas;
- gestos;
- cantadas;
- toques;
- piadas;
- insinuações;
- chantagens ou ameaças;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo;
- convites impertinentes.



IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

Praticar contra alguém e sem sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou de outrem (Conforme Art. 215-A do Código Penal – Lei 13.718/2018.) A importunação sexual pode causar danos graves às vítimas, como traumas emocionais e prejuízos na vida pessoal.

Ou seja, é praticar qualquer ato de cunho sexual sem o consentimento da vítima



“RESUMINDO: DEPOIS DO “NÃO”: TUDO É ASSÉDIO! SE NÃO HOUVER “NÃO”: PODE SER ASSÉDIO QUANDO A PESSOA NÃO SABE O QUE ESTÁ ACONTECENDO, QUANDO ELA NÃO PODE DIZER NÃO OU QUANDO ELA ESTÁ INCONSCIENTE OU DESACORDADA” (www.defensoria.rs.def.br_arquivos – cartilha roxa)

Características frequentes de Importunação Sexual:

Como se manifesta:

- Acontece em espaço público;
- Não há hierarquia entre vítima e agressor;
- Sem uso de força/coação.
- Cantada invasiva;
- Beijar;
- Encoxar;
- Ejacular;
- Passar a mão no corpo.

DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais - em igualdade de condições - nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

DANOS QUE PODEM SER GERADOS PELO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

- **Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, cansaço exagerado, pessimismo, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, síndrome de burnout, depressão, cogitação de suicídio;
- **Físicos:** distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, desenvolvimento de doenças, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, suicídio; aumento de peso ou emagrecimento exagerado; uso de álcool e drogas;
- **Sociais:** falta de vontade de fazer amigos, degradação do relacionamento familiar; Isolamento, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas
- **Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, falta de interesse e motivação pelo trabalho, intolerância ao ambiente de trabalho e reações exageradas.

CONSEQUÊNCIAS DOS ATOS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO PARA A INSTITUIÇÃO:

O assédio moral, sexual e a discriminação podem ter diversas consequências para uma instituição, como:

- Prejuízo à imagem institucional
- Deterioração das condições de trabalho e do clima organizacional
- Diminuição da produtividade, criatividade, motivação e satisfação
- Aumento de faltas e afastamentos dos servidores
- Evasão de pessoal qualificado
- Rotatividade de pessoal
- Custos de contencioso judicial para a instituição
- Comprometimento da governança e da integridade da organização.

COMO IDENTIFICAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser denunciados(as) por assédio moral.

Em geral, o(a) assediador(a) desenvolve sentimentos de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

Ao perceber que colegas estão isolados no ambiente de trabalho, procure chamá-los para conversar e forneça ajuda ou apoio.

Normalmente quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho.

Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico.

Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

COMO PREVENIR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO

O primeiro passo de como evitar o assédio no trabalho é conscientizar os colaboradores e os líderes sobre o que é o assédio moral, alertando sobre os danos que isso pode causar à pessoa assediada e até mesmo às equipes de trabalho.

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida do órgão, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- A instituição deve oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



RESPONSABILIZAÇÃO PARA QUEM ASSEDIA

Na esfera Trabalhista, por infração aos artigos 482 e 483 da CLT;

Na esfera Administrativa, por infração disciplinar;

Na esfera Cível, por danos morais e materiais;

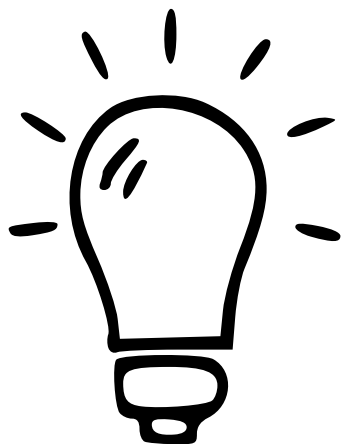
Na esfera Eleitoral, Crime artigos 299 e 301 do código eleitoral;

Na esfera Penal, pode configurar:

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); e
- O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

O QUE A VÍTIMA DO ASSÉDIO DEVE FAZER ROMPENDO O CICLO DO SILÊNCIO

- **Anotar** todas as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- **Conversar** com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- **Evitar ficar a sós** com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- **Reunir todas as provas possíveis**, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- **É fundamental falar com alguém de sua confiança**, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- **Denunciar à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação do CONTER. Em caso de assédio sexual**, fazer um boletim de ocorrência na Delegacia. A linha 180 é própria para denúncias desse tipo.



“Uma educação corrompida pelo assédio moral para não se denunciar irregularidades administrativas, faz com que tenhamos uma (des) educação que vai contra toda moral e ética que poderia nos trazer o progresso social.”

(Samuel Nunes de Andrade)

É IMPORTANTE DENUNCIAR

Saiba como:

- Denúncia de assédio: conter.cpeas.oficial@gmail.com
- Central de Atendimento à Mulher – Disque 180 (Abrangência Nacional).
- Importunação sexual - Em qualquer delegacia ou pelos telefones 197 (Importunação), 190 (Emergência) ou 123 (Violação de direitos).

Para que a CPEAS possa apurar adequadamente a denúncia, é fundamental que o relato contenha as seguintes informações:

1. Autor do assédio;
2. A descrição do ocorrido explicada de forma clara e contendo o maior detalhamento possível sobre os fatos;
3. As datas de acontecimentos das situações assédio;
4. O local de ocorrência do fato;
5. A vítima do assédio;
6. As provas do assédio.

A partir da admissibilidade da denúncia pela CPEAS, esta Comissão se encarregará de apurar os fatos. Confirmando que o fato se comprova como assédio, a CPEAS deve comunicar à Diretoria Executiva para que as sanções cabíveis sejam tomadas quanto ao assediador.

Além disso, a Comissão poderá orientar o(a) assediado(a) que encaminhe sua denúncia ao Sindicato da categoria, à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e também ao Ministério Público do Trabalho (MPT), e demais órgãos, caso necessário.

REFERÊNCIAS:

TRT 6ª Região Subcomitê de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Cartilha.

DECRETO Nº 12.122, DE 30 DE JULHO DE 2024: Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Defensoria Pública - Estado do Rio Grande do Sul – Cartilha roxa-menor tamanho.

Tudo sobre a lei de importunação sexual - LEI 13.718/2018: Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais).

Brasília, outubro/2024.

