

Cartilha de Prevenção ao Assédio e à Discriminação



**SISTEMA
CFQ/CRQs**

LEI Nº 2.800 DE 18 DE JUNHO DE 1956

**OUVIDORIA
CFQ**



INTRODUÇÃO

O Conselho Federal de Química (CFQ), em seu compromisso com a defesa da ética e da valorização de seus profissionais e integrantes, apresenta esta cartilha como um instrumento fundamental para a conscientização, a **prevenção e o combate ao assédio** e à discriminação no ambiente de trabalho.

Esta cartilha tem como objetivo principal oferecer ao público interno informações sobre as diversas formas de assédio e discriminação que podem ocorrer no ambiente de trabalho, bem como orientar sobre os princípios da **dignidade da pessoa humana e do direito à segurança no trabalho**, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988.

A cartilha também destaca a importância da Lei nº 14.540/2023, que estabelece medidas para prevenção e combate à violência e ao assédio na administração pública, direta e indireta. Complementando essa legislação, o Decreto nº 12.122/2024 cria o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Esses instrumentos legais reforçam a importância de campanhas educativas e de conscientização, com foco no enfrentamento do assédio e da discriminação.

ROMPA O SILÊNCIO



O que é assédio?



O assédio no ambiente de trabalho se caracteriza por comportamentos abusivos e hostis que visam humilhar, constranger ou minar a autoestima de um indivíduo ou grupo de pessoas. Esses comportamentos indesejados podem ser de natureza sexual ou moral e causam desconforto, humilhação e sofrimento psicológico às vítimas.



Assédio moral

Consiste na conduta praticada no exercício profissional, ou em razão dele, caracterizada pela repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) ou comportamentos que expõem o(a) trabalhador(a) a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e, muitas vezes, impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

A forma mais comum de assédio moral acontece em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, nas quais predominam condutas negativas e relações desumanas e antiéticas de longa duração. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, nos locais de trabalho ou em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho, assim como em ambiente virtual (cyberbullying).

A exposição repetitiva a situações humilhantes e constrangedoras é condição indispensável para caracterizar o assédio moral, assim como a direcionalidade.

Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional refere-se a um padrão sistemático de condutas abusivas no ambiente de trabalho, caracterizadas por comportamentos hostis e repetitivos que visam humilhar, intimidar e controlar os(as) colaboradores(as). Essas práticas, como sobrecarga de trabalho, críticas humilhantes, isolamento social e atribuição de tarefas impossíveis, são utilizadas para forçar o cumprimento de metas excessivas e ritmos exaustivos.

Esse tipo de prática gera um ambiente de hostilidade que, de maneira generalizada ou direcionada a perfis específicos, compromete a dignidade e o bem-estar físico e mental dos(as) trabalhadores(as), usando o assédio como ferramenta de controle organizacional e de gestão. O problema é consequência de práticas gerenciais inadequadas e de uma cultura organizacional que tolera comportamentos abusivos.



Exemplos de condutas de assédio moral

Ofensas verbais, calúnia, ameaças, difamação, gritos.

Comentários humilhantes sobre a aparência, capacidade profissional ou vida pessoal da vítima.

Críticas infundadas e constantes.



Sabotagem do trabalho, imposição de prazos irrealistas e metas inatingíveis.

Exclusão em atividades, reuniões ou eventos importantes.

Omissão de informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir a pessoa ao erro.



Desconsiderar
problemas de saúde

Limitar e monitorar o tempo de
permanência no banheiro.

Desconsiderar ou ironizar
as opiniões
do(a) trabalhador(a).



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

Dificultar ou impedir
promoções ou o exercício de
funções diferenciadas.



Apropriar-se das ideias de
colaboradores(as), sem dar-lhes os
devidos créditos e reconhecimento.

Interromper as falas e ações.



Tipos de assédio moral sob o ponto de vista hierárquico



**Vertical descendente
(de cima para baixo):**
do superior para o(a) trabalhador(a).



**Vertical ascendente
(de baixo para cima):**
do(a) trabalhador(a) para o superior.



Horizontal
(na mesma hierarquia):
entre colegas de trabalho.



Misto:
horizontal e vertical.



O que não é assédio moral?

- Exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos.
- Atos isolados, conflitos e divergências sobre determinado tema, quando comunicados de forma direta e respeitosa.
- Cobranças de trabalho e de respeito às normas vigentes.
- A transferência do empregado para outra área.
- Eventual estresse causado por momentos de excesso de trabalho.
- Gestão por desempenho sem a intenção maldosa de prejudicar o(a) trabalhador(a).
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o(a) trabalhador(a) a situações vexatórias.



A stylized graphic of a hand reaching out, rendered in a dark purple color against a lighter purple background. The hand is positioned on the left side of the frame, with fingers slightly spread. The background is a gradient of purple, with a darker shade on the left and a lighter shade on the right.

VIOLAÇÃO!

Assédio sexual

- Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
- O assédio sexual distingue-se pela conduta de perseguição e importunação com objetivo sexual. Mesmo sem contato físico, o assédio sexual pode causar graves danos psicológicos e emocionais à vítima, incluindo ansiedade, depressão, medo e constrangimento.
- É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.
- É crucial lembrar que o assédio sexual é uma violação dos direitos humanos e que as vítimas têm o direito de denunciar e buscar justiça.

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 de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função.

Importunação sexual

Ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, mesmo que não seja repetido. Esse comportamento não envolve distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e a que é assediada.

É crucial entender que qualquer ato de natureza sexual que não seja consensual e que cause desconforto, constrangimento ou intimidação à vítima pode ser considerado importunação sexual. Denunciar essas condutas e educar sobre elas é essencial para criar ambientes seguros e respeitosos.



Conduas de assédio sexual e outros comportamentos de natureza sexual inadequados

Natureza Sexual Não Desejada

Mensagens escritas ou gestos de caráter sexual não desejados.

Cantadas e Insinuações

Cantadas, insinuações e constrangimentos de natureza sexual.

Contato Físico Inadequado

Toque, gestos, carícias ou qualquer interação física de caráter sexual sem consentimento.

Piadas e Comentários Pejorativos

Piadas e observações de natureza sexual, pejorativas ou comprometedoras.

Chantagens e Ameaças

Coação, manipulação, extorsão, abuso de poder e chantagem de caráter social.

Conversas Indesejáveis

Conversas de caráter sexual.

Ausência de Consentimento

Ações ou comentários de natureza sexual sem o consentimento da vítima.

Pressão para Encontros ou Saídas

Pressão para participar de encontros ou saídas com conotação sexual.

Insinuações de Caráter Sexual

Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.

Comentários sobre Aparência Física

Comentários e observações insinuantes sobre a aparência física ou a personalidade.

Olhares Invasivos

Olhares invasivos direcionados a partes do corpo de alguém.

Gestos Obscenos

Gestos obscenos, seja de maneira sutil ou explícita.

O que não configura assédio sexual?

Assédio sexual não existe quando há consentimento claro e mútuo. Qualquer ação que ignore, presuma ou force a vontade de outra pessoa configura assédio sexual.

A abordagem sutil e respeitosa que, ao ser recusada, não resulta em nenhum desdobramento adicional não se enquadra como assédio sexual. Apesar disso, é aconselhável evitar paqueras no local de trabalho, especialmente quando há uma relação direta entre os envolvidos, para manter um ambiente profissional apropriado e livre de mal-entendidos.

A pessoa que assedia outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

O assédio sexual no trabalho é considerado falta grave e pode ensejar desde abertura de processo administrativo até demissão por justa causa, conforme Art. 482 e Art. 483 da CLT.

Na esfera criminal, o Código Penal Brasileiro, em seu Art. 216-A, define e tipifica o assédio sexual como crime, com pena de até dois anos de detenção. O crime de importunação sexual também é previsto no Código Penal Brasileiro, no Art. 215-A, com pena de reclusão de 1 a 5 anos, caso o ato não constitua crime mais grave.



Discriminação

A discriminação no ambiente de trabalho caracteriza-se pelo tratamento desigual de um indivíduo ou grupo de pessoas com base em suas características pessoais, como sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença filosófica ou política, raça, cor, ascendência ou etnia.

Esse comportamento tem como objetivo anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro aspecto da vida pública ou privada.

É fundamental que tais comportamentos sejam reconhecidos, denunciados e punidos conforme a legislação vigente.

São exemplos de discriminação:

- Racial
Solicitar que uma vaga seja ocupada por pessoa com aparência específica; proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor, raça ou crença religiosa; não contratar pessoas de determinada etnia.
- De gênero
Não promover pessoas a cargos de liderança em razão de seu gênero; pagar salário menor a uma pessoa que desempenhe as mesmas funções que outra de gênero diferente; não contratar, promover ou ainda exonerar de cargos de direção e chefia em razão de gravidez, licença-parental ou questões relacionadas à parentalidade. Além disso, não expor grávidas ou pessoas gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes.

- Sexual

Agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual; criar um ambiente hostil para pessoas LGBTQIA+.

- Por idade

Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada.

- Por deficiência

Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade.

- Por doenças

Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV/aids, ou pessoas acometidas por LER/Dort, por exemplo.



A pessoa que discrimina outra no ambiente de trabalho pode ser responsabilizada por sua conduta?

São exemplos de atos discriminatórios que têm repercussão na esfera penal:

- Discriminação ou preconceito
Por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989).
- Discriminação contra pessoa com deficiência
Lei nº 7.853/1989.
- 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).
- Assédio sexual laboral
Art. 216-A do Código Penal.
- Abuso de autoridade
Art. 3º da Lei nº 13.869/2019.
- Injúria racial
Art. 140, 3º do Código Penal.

É importante destacar que a Constituição Federal, em seu art. 5º, XLII, estabelece que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível.

A conduta assediadora ou discriminatória pode ocorrer no regime de teletrabalho, presencial ou virtual, assim como no espaço físico da empresa ou em happy hour, festas de fim de ano, eventos corporativos, postagens em mídias sociais, mensagens e e-mails. Pode ocorrer durante a jornada de trabalho ou fora dela, desde que esteja vinculada à relação desenvolvida no âmbito profissional.

Quais são os danos para quem sofre assédio e discriminação?

Tanto os assédios moral e sexual quanto as práticas discriminatórias podem trazer diversas consequências negativas para a saúde física e mental de uma pessoa, bem como para a integridade do ambiente de trabalho.

- Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade, baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa em relação ao futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de memória e cogitação de suicídio.
- Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores e dores generalizadas, alterações na libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho e tentativas de suicídio.

- Sociais: dificuldade em fazer novas amizades, retraimento nas relações e degradação do relacionamento familiar.
- Profissionais: redução da concentração e da produtividade, erros nas tarefas e intolerância ao ambiente de trabalho.
- Consequências adicionais: privação da autonomia, integridade física e psicológica afetadas por desestabilização emocional, vergonha, autoisolamento e culpa, redução significativa da autoestima e da produtividade, aumento de afastamentos por doenças, desligamentos, doenças profissionais, absenteísmo e acidentes de trabalho, piora no clima organizacional.

O que fazer em caso de assédio e de discriminação no trabalho?

Rompa o silêncio!

Não se sinta intimidado(a) e procure ajuda. Denuncie os casos de assédio e discriminação no trabalho.

Se você estiver enfrentando, testemunhou ou tem conhecimento de qualquer comportamento que caracterize assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, seja por parte servidores(as), colaboradores(as), gestores(as), parceiros(as), terceiros(as) ou estagiários(as), entre em contato com a Ouvidoria Interna do CFQ o mais rápido possível. Quanto mais cedo você relatar a situação, melhor será para a tomada de medidas adequadas.



Como agir:

- » Caso haja possibilidade de diálogo, tente, inicialmente, conversar com quem assedia sobre os seus sentimentos e deixe claro que sua conduta não é desejada nem tolerada.
- » Converse com seu superior, se não for pessoa envolvida na situação de assédio.
- » Anote as situações de assédio, relatando detalhes, como: dia, hora, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes.
- » Guarde documentos físicos (bilhetes, anotações), eletrônicos (e-mails, mensagens, gravações, presentes) ou quaisquer outros que possam servir como provas.
- » Assim que identificada a situação de assédio, compartilhe-a com outras pessoas, apontando a impropriedade da conduta, de modo a inibir o prosseguimento do ato pelo(a) agressor(a).

» Procure ajuda das pessoas, em especial daquelas que testemunharam os fatos. Encontre suporte. Em geral, o agressor não faz isso somente com você - provavelmente, assedia outros colegas. Compartilhando o que você passa e descobrindo outras pessoas na mesma situação, você se sentirá mais forte para denunciar.

» Evite conversar a sós com a pessoa que assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas.

» Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.

» Faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (Deam), Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi) ou em qualquer delegacia comum, conforme o caso.



Ligue 180 para fazer a denúncia, conforme o caso.

Em caso de terceirizada(o) ou empregada(o) pública(o), registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Procure a Ouvidoria do CFQ ou a Gerência Estratégica de Pessoas (Gepes), presencialmente ou pelo email denuncia@cfq.org.br.

Como será realizado o acolhimento

O acolhimento será realizado pela Ouvidoria, pela Gerência Estratégica de Pessoas ou pela Comissão de Apoio ao Acolhimento, caso constituída, sendo essas unidades responsáveis por receber quem busca atendimento, assegurando segurança e privacidade.

O acolhimento fundamenta-se na escuta empática, ética e acessível, conforme as diretrizes da Política Nacional de Humanização (PNH) do SUS, favorecendo um atendimento que proporcione conforto e confiança para buscar ajuda.

Para garantir um acolhimento de qualidade, recomenda-se que o atendimento seja realizado por uma dupla, preferencialmente composta por uma pessoa do mesmo gênero e/ou raça de quem busca ajuda. A pessoa acolhida pode escolher quem a atenderá, com a possibilidade de ser acompanhada por alguém de confiança ou um representante institucional. Esse atendimento pode ocorrer presencialmente ou de forma remota, conforme a preferência de quem busca acolhimento, sempre em um ambiente reservado, seguro e confidencial.

O acolhimento representa a primeira etapa do processo e não implica, necessariamente, o registro de uma denúncia.

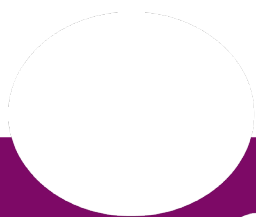
No entanto, para promover o combate ao assédio e à discriminação, é importante registrar o atendimento, especificando os dados coletados e definindo os acessos a essas informações.

Na escuta inicial, realizada no primeiro contato, a prioridade é compreender as necessidades da pessoa de forma atenta e sem julgamentos.



Nessa fase, as informações são registradas de forma anônima e sigilosa para fins institucionais, e são oferecidas orientações sobre os próximos passos, direcionando a pessoa ao serviço mais adequado ao caso.

Cada história é única. Por isso, é fundamental que os pontos discutidos sejam compreendidos. Durante o acolhimento, a formalização de uma denúncia é oferecida de maneira clara e objetiva, sem imposições, deixando sempre a decisão final a cargo da pessoa que busca atendimento.



Como denunciar casos de assédio e discriminação

O procedimento de registro de situação de assédio é iniciado pela formalização da denúncia.

A denúncia deverá ser realizada na Ouvidoria do CFQ, presencialmente ou pelo e-mail denuncia@cfq.org.br.

Caso o denunciante sinta-se mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como na Gerência Estratégica de Pessoas (Gepes), é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação para a Ouvidoria.

A pessoa que busca atendimento tem total liberdade para escolher como deseja realizar sua denúncia: de forma anônima ou identificada. A escolha fica a critério de quem denuncia. Ao optar pelo anonimato, a identidade e seus dados pessoais ficam protegidos, mas se perdem a possibilidade de acompanhar os desdobramentos do processo e a garantia de segurança contra possíveis retaliações.

Ao identificar-se, a pessoa que denuncia terá acesso às informações sobre o andamento da denúncia e contará com garantia de sigilo e segurança. A Ouvidoria respeitará a confidencialidade das denúncias, protegendo a identidade das partes envolvidas.



O que acontece após o registro da denúncia?

A Ouvidoria realizará uma análise preliminar das denúncias para determinar, sem juízo de valor, a existência de elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância fática, ou seja, de informações necessárias para a instauração de uma investigação.

Se a denúncia for considerada procedente, será encaminhada para uma comissão formada para investigar o caso. Antes do encaminhamento para a unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante.

Após registrada a denúncia, a Ouvidoria tem até 30 dias, prorrogáveis por mais 30, para oferecer resposta, que informará sobre apuração ou arquivamento.

A comissão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do Art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que muitas vezes o denunciante é a própria vítima.

Uma vez encaminhada à comissão, será iniciado o processo. Após a conclusão, a comissão enviará suas recomendações à autoridade competente, propondo o arquivamento ou a instauração de processo administrativo.

Ao final da investigação, a comissão emite um relatório com as conclusões e as medidas a serem tomadas. O resultado será informado à unidade de Ouvidoria, que prestará a informação ao denunciante.

CONCLUSÃO

Manter um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é uma responsabilidade de todos. O CFQ está comprometido em combater todas as formas de assédio e discriminação, assegurando um ambiente onde todos possam trabalhar com dignidade e respeito.

Enquanto existirem vítimas de assédio e discriminação, com todas as consequências negativas já conhecidas, a busca pela mudança dessa realidade deve continuar.

Não seja vítima nem cúmplice desses atos, pois os danos à sua saúde e ao seu futuro profissional podem ser irreparáveis.



REFERÊNCIAS

CGU (2023). Guia lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf. Acesso em: 18 jul. 2024.

Conselho Nacional do Ministério Público (2016). Assédio moral e sexual: previna-se. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 18 jul. 2024.

TRT8 (2023). Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_final.pdf. Acesso em: 19 jul. 2024.

CNJ (2020). Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

MPF (2021). Assédio Moral, Sexual e Discriminação - Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/Cartilha-assedio-moral-sexual-e-discriminacao>. Acesso em: 21 jul. 2024.

MPT (2019). Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Disponível em: <https://assets.ctfassets.net/uhl68sfjpfvs/1Vn8PPLpVsVO82lSl6yqqY/bc49d04ef435ddec14daae8a74a19c49/Cartilha-MPT.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2024.

ANAC. Guia de Combate ao Assédio Sexual (Cartilha). Brasília. Disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/publicacoes-arquivos/GuiadePrevencaoaoAssedioSexualcorrecaoopg1614nov.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2024.



OUVIDORIA
CFQ



ouvidoria@cfq.org.br

Elaboração:

Ana Elisa Barreto Matias

Coordenação:

Ana Elisa Barreto Matias

Revisão:

Jordana de Castro Saldanha

Ana Paula Cristina Farias Sayd

Diagramação:

Assessoria de Comunicação (ASCOM/CFQ)

Apoio:

Grupo de Trabalho Mulher na Química do Sistema

CFQ/CRQs



SISTEMA
CFQ/CRQs

LEI Nº 2.800 DE 18 DE JUNHO DE 1956