



Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação



Comissão de **Prevenção ao Assédio
e à Discriminação** no âmbito da Mútua



Comissão de
**Prevenção
ao Assédio e
à Discriminação**
no âmbito da Mútua

**Cartilha de Combate
ao Assédio e à Discriminação**

2ª EDIÇÃO
BRASÍLIA, ABRIL DE 2024

Diretoria Executiva

GESTÃO 2021/2024

Diretor Presidente

FRANCISCO ALMEIDA

Diretor de Benefícios

CARLOS VILHENA

Diretor Financeiro

ARÍCIO RESENDE

Diretora Administrativa

GIUCELIA FIGUEIREDO

Diretor de Tecnologia

WALDIR COSTA

C733c

Cartilha de combate ao assédio e à discriminação
[recurso eletrônico] / Comissão de Prevenção ao Assédio e à
Discriminação no âmbito da Mútua. – 2. ed. – Brasília: Mútua, abr.,
2024.

38 p.: il.

Inclui referências bibliográficas.

1. Ambiente do Trabalho. 2. Assédio Moral. 3. Assédio Sexual.
4. Discriminação. 5. Brasil. I. Comissão de Prevenção ao Assédio
e à Discriminação no âmbito da Mútua. II. Título.

CDD-658.4038

CDD-331.44

Ficha catalográfica elaborada por Carla Elaine Martins de Vasconcelos Carvalho CRB-1/1625

Responsável pela elaboração

**Comissão de Prevenção ao Assédio
e à Discriminação no âmbito da Mútua**

Projeto gráfico e diagramação

Assessoria de Comunicação

Mútua – Caixa de Assistência dos Profissionais do Crea

SHN Quadra 4 – Bloco C – Asa Norte

70704-902 – Brasília – DF

prevencao.assedio@mutua.com.br

ouvidoria@mutua.com.br

Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Mútua

REPRESENTANTES

Ouvidoria da Mútua

REYNALDO ROCHA BARROS

Diretoria Executiva

KEILA DA SILVA COSTA

Jurídico da Mútua

LUCIANO KEDE FLOR

Gestão de Pessoas da Mútua

KALLYNE GOMES SANTOS

Controladoria da Mútua

MAYKO ALVES RODRIGUES DOS SANTOS

Comissão de Funcionários da Mútua

RICARDO MANOEL MACEDO SILVA



Edição especial oferecida pelo **TecnoPrev**

Esta edição da Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação da Mútua tem o apoio do TecnoPrev, a previdência complementar do associado da Mútua.

Com o objetivo de oferecer a melhor alternativa de investimento em previdência aos profissionais do sistema Confea/Crea, a Mútua oferece aos seus associados o Plano de Benefícios TecnoPrev. Desenvolvido em parceria com a BB Previdência, entidade de previdência sem fins lucrativos do Banco do Brasil, o TecnoPrev é uma excelente alternativa para o profissional garantir um futuro melhor na sua aposentadoria.

Vantagens

Cota de associatividade: parte da anuidade contribuída para a Caixa de Assistência é revertida para a formação do plano de benefícios previdenciários do associado.

Benefícios previdenciários: renda mensal por aposentadoria; benefício temporário; pensão por invalidez; Pecúlio por morte; e pensão por morte.

No TecnoPrev, o saldo da conta individual também é destinado, em forma de pensão, aos beneficiários escolhidos. Isso proporciona uma maior segurança para a sua família e a garantia de que 100% de seu saldo acumulado será utilizado por você ou por seus beneficiários.

Gestão especializada: administração da BB Previdência, com taxa ZERO de Carregamento e muita segurança para a sua previdência.

Para família ou empresa: o TecnoPrev pode ser contratado para os dependentes, para os funcionários da empresa do associado ou para os colaboradores de entidades de classe do Sistema Confea/Crea e Mútua.

Benefício fiscal: possibilidade de dedução de até 12% da renda bruta no IRPF é um dos diferenciais do plano TecnoPrev.

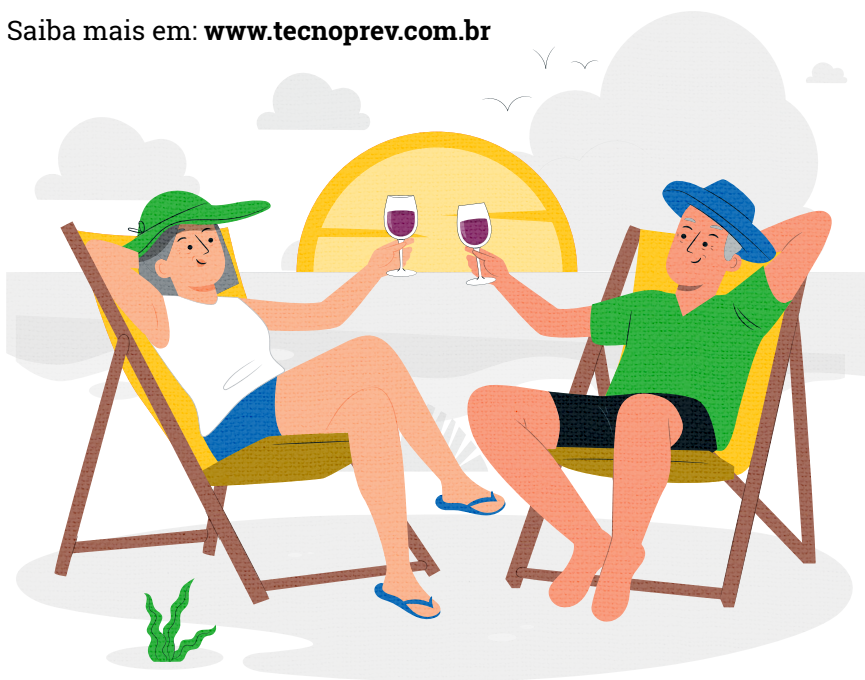
Adesões online: o TecnoPrev possui uma plataforma online onde é possível realizar a adesão ao plano de forma 100% digital. O profissional poderá efetuar sua inscrição ou de seu familiar (até terceiro grau) direto no novo site, de forma rápida e segura.

Rentabilidade: o plano ao longo dos anos vem registrando ótimos índices de rentabilidade para os participantes.

Por tudo isso, profissional do Crea, faça sua adesão ao TecnoPrev e comece a realizar contribuições para a formação da sua aposentadoria e, assim, ampliar as opções de renda no futuro.

Já as entidades e instituições ligadas às áreas da Engenharia, Agronomia e Geociências desempenham papel fundamental na divulgação do plano de previdência, incentivando a participação e o planejamento a longo prazo.

Saiba mais em: **www.tecnoprev.com.br**



SUMÁRIO



APRESENTAÇÃO 15

ASSÉDIO MORAL 16

O que é assédio moral? 17

O que não é assédio moral? 21

ASSÉDIO SEXUAL 22

O que é assédio sexual? 23

CONSEQUÊNCIAS 26

Consequências para o assediado moral e sexualmente: 27

Consequências para a Instituição: 28

COMO PREVENIR? 29

Por parte da Instituição: 29

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO 30

O que é? 31

Como ocorre? 32

Comportamentos 33

ACONTECEU COM VOCÊ? 35

O que fazer se você for vítima? 36

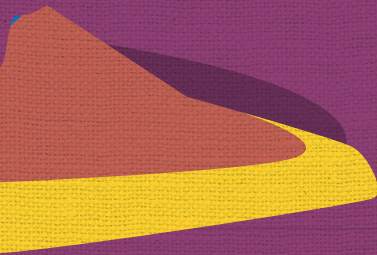
REFERÊNCIAS 38



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha objetiva oferecer ao público esclarecimentos sobre o assédio em todas as suas formas e discriminação no ambiente de trabalho.

O intuito desta cartilha é promover uma maior conscientização sobre esse tema, visando prevenir e coibir práticas relacionadas ao assédio e à discriminação.



ASSÉDIO MORAL







O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

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

Como ocorre?

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

 VERTICAL DESCENDENTE	De cima para baixo: do superior para o trabalhador;
 VERTICAL ASCENDENTE	De baixo para cima: do trabalhador para o superior;
 HORIZONTAL	Na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
 MISTO	Horizontal e vertical.

Confira a seguir alguns exemplos:

1. **Deterioração proposital das condições de trabalho:**

- a. Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
- b. Atribuir demandas contraditórias;
- c. Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa;
- d. Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;
- e. Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- f. Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho;
- g. Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- h. Vigiar apenas a pessoa assediada;
- i. Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.

2. Isolamento e recusa de comunicação:

- a. Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la;
- b. Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- c. Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
- d. Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.



3. **Atentado contra a dignidade:**

- a. Espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- b. Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- c. Desconsiderar seus problemas de saúde;
- d. Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- e. Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- f. Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- g. Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;
- h. Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos).

4. **Violência verbal ou física:**

- a. Falar com a pessoa aos gritos;
- b. Ameaçar com violência física;
- c. Realizar a escuta de ligações telefônicas.



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

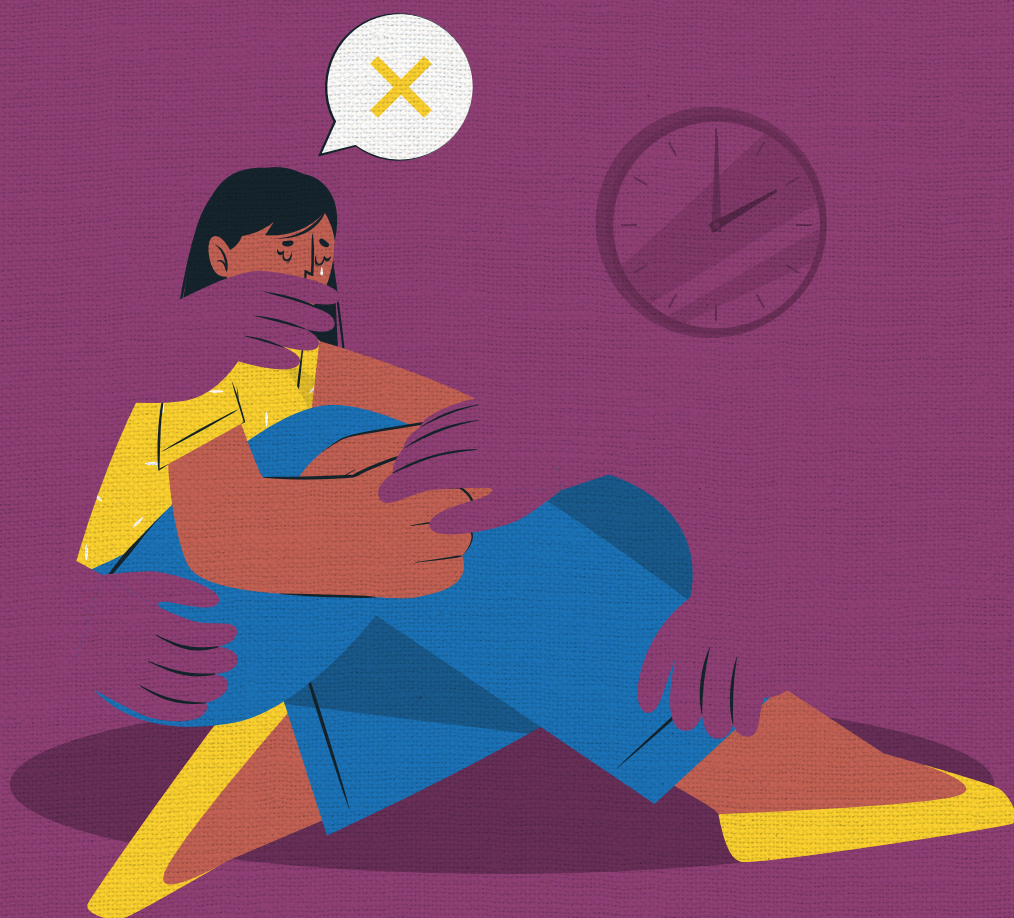
Exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos;

Atos isolados, conflitos, discussões, um grito ou mesmo um xingamento eventual;

Exigência de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de picos de trabalho;

Gestão por estresse, que tem o intuito de melhorar o desempenho sem a intenção maldosa de prejudicar o trabalhador.

ASSÉDIO SEXUAL



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como

“toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”

Maurício Drapeau

Essa atitude pode:

- Ser clara ou sutil;
- Ser falada ou apenas insinuada;
- Ser escrita ou explicitada em gestos;
- Vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

O assédio sexual:

- Atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia;
- Não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal;
- Pode ser expressado de várias formas, inclusive com atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro.

Requisitos para a configuração do assédio sexual:

- Constrangimento;
- Forma dolosa, ou seja, intencional;
- Comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Ausência de consentimento da vítima.

Não é necessário contato físico para caracterizar o assédio sexual, pois várias condutas, mesmo que sutis, podem configurar assédio, tais como: expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, olhares, imagens enviadas por e-mails, entre outros.

Assédio sexual só é ilícito se for praticado no próprio local de trabalho?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho.

Por exemplo:

- Quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho;
- Em confraternizações que ocorrem fora do ambiente laboral, nas quais o assédio relacionado ao trabalho pode ser praticado.

De acordo com
o art. 216-A do
Código Penal,
**assédio
sexual
é crime!**



CONSEQUÊNCIAS



CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADO MORAL E SEXUALMENTE:

Por ser uma experiência subjetiva, as consequências do assédio podem variar de pessoa para pessoa, de acordo com o grau, com as circunstâncias, entre outros fatores. As consequências podem ser:

Psicológicas:

Depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, pensamentos suicidas, medo de estar no ambiente de trabalho junto com o assediador.

Físicas:

Cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações de sono, aumento da pressão arterial, palpitações.

Sociais:

Dificuldade familiar e degradação do ambiente familiar.

Profissionais:

Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.

CONSEQUÊNCIAS PARA A INSTITUIÇÃO:

- Afastamento de servidores do trabalho, evasão, absenteísmo;
- Redução da produtividade e do alcance de metas;
- Alterações constantes na lotação ou posto de trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade.



COMO PREVENIR?

POR PARTE DA INSTITUIÇÃO:

- Elaboração de campanhas sobre o assédio, de forma a esclarecer o corpo funcional sobre o que caracteriza o assédio, e formas de responsabilização;
- Divulgação de Manual de Boas Práticas;
- Inclusão no Código de Ética de medidas de prevenção ao assédio;
- Estabelecimento e divulgação do canal de denúncias para situações de assédio;
- Apuração e encaminhamento adequado das denúncias recebidas na Ouvidoria;
- Apuração como falta funcional de atos dos assediadores.

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



O QUE É?

Discriminação é o nome que se dá para a conduta (ação ou omissão) que viola direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, tais como: a raça, o sexo, a idade, a opção religiosa e outros.

Racismo é a ideologia que postula a existência de hierarquia entre grupos humanos.

Racismo
é crime
inafiançável e
imprescritível.
(Art. 5º, XLII, CF).



Preconceito é uma indisposição, um julgamento prévio negativo que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos.

Estereótipo são atributos dirigidos a pessoas e grupos, formando um julgamento *a priori*, um carimbo. Uma vez carimbados os membros de determinado grupo como possuidores deste ou daquele atributo, as pessoas deixaram de avaliar os membros desses grupos pelas suas reais qualidades e passam a julgá-las pelo carimbo.

COMO OCORRE?

Para ilustrar, seguem alguns exemplos:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política, e no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV ou LER/Dort;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres.

COMPORTAMENTOS

A discriminação, em especial de gênero, também pode ser sentida a partir do uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

Ao fazer uso de uma linguagem sexista, há uma propagação silenciosa de comportamentos machistas, como manterrupting, bropropriating, mansplaining e gaslighting:



MANINTERRUPTING: homens que interrompem. Ocorre de forma mais frequente em reuniões, palestras, debates em que as mulheres não conseguem finalizar suas ideias em virtude de interrupções desnecessárias feitas por homens;

BROPRIATING: homens que se apropriam. Ocorre quando um homem se apropria da ideia de uma mulher, e leva os créditos no lugar dela;

MANSPLAINING: homens que explicam. Ocorre quando um homem desmerece o conhecimento de uma mulher, e dedica seu tempo para explicar algo que lhe é óbvio, como se a mulher não fosse capaz de compreender em virtude de sua condição feminina;

GASLIGHTING: corresponde à violência emocional por meio da manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor a achar que ela enlouqueceu ou é incapaz. Consiste numa manipulação da vítima, com distorção ou mesmo ocultação de informações, com o intuito de favorecer o abusador.

ACONTECEU COM VOCÊ?



O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA?

- Anotar as situações de assédio e discriminação, com detalhe;
- Guardar documentos físicos (bilhetes e anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagem);
- Buscar apoio de familiares e colegas;
- Evitar conversar a sós com o assediador;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar frente à situação;
- Comunicar a situação à Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Mútua, através do seguinte e-mail: **prevencao.assedio@mutua.com.br**, ou à Ouvidoria, através do seguinte e-mail: **ouvidoria@mutua.com.br**.

Não esqueça!

Qualquer pessoa que se sinta vítima ou que testemunhe atos que possam configurar Assédio ou Discriminação pode fazer a denúncia!



Conheça a **Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Mútua**, instituída pela Portaria nº 28, de 16 de fevereiro de 2023.

Consulte o **Manual de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação da Mútua**, aprovado pela Decisão de Direx nº DD-3572023.0098.

Conheça os membros da **Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Mútua**, instituída pela Portaria nº 30, de 16 de fevereiro de 2023.

REFERÊNCIAS

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **Guia de orientação sobre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho.** Disponível em: <<<https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/assedio-e-discriminacao>>>. Acesso em 14/03/2023.

Justiça do Trabalho TRT 8ª Região (PA/AP). **Cartilha de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual.** Disponível em: <<https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf>>. Acesso em 14/03/2023.

Conselho Estadual de Defesa dos Direitos do Homem e do Cidadão (CEDDHC/Paraíba). **Cartilha Cidadania para Todos.** 12 Preconceito, Racismo e Discriminação Social. Disponível em: <<<http://www.dhnet.org.br/w3/ceddhc/bdados/cartilha14.htm>>>. Acesso em 22/06/2023.

APOIO

