



**CARTILHA DE
COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO**



CREA-SC
Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia de Santa Catarina



CARTA DO PRESIDENTE

O Crea-SC lança sua Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, resultado do compromisso do Conselho com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e inclusivo.

O assédio moral e sexual, assim como a discriminação, são problemas graves que afetam a saúde, a dignidade e a produtividade dos servidores e de nosso ecossistema. Nossa instituição não tolerará qualquer forma de assédio ou práticas discriminatórias e se compromete a proteger e apoiar as vítimas.

Esta cartilha visa informar sobre os tipos de assédio moral e sexual; diferenciar os comportamentos e atitudes que caracterizam essas práticas; as formas mais comuns de discriminação no ambiente de trabalho e as leis que regem sobre a responsabilização dos praticantes.

Reforçamos o compromisso em combater essas práticas dentro do Crea-SC para criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e seguros, promovendo uma cultura de respeito mútuo.

Eng. Kita Xavier
Presidente do Crea-SC

ASSÉDIO MORAL



Quando alguém humilha, intimida ou desrespeita repetidamente uma pessoa no ambiente de trabalho, afetando negativamente sua saúde mental e bem-estar.



O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, ou entre chefe e subordinado.



Comportamentos negativos que caracterizam assédio moral:

- x Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;**
- x Retirar a autonomia funcional do empregado ou contestar suas decisões;**
- x Ignorar a presença da pessoa, dirigindo-se apenas aos demais colegas;**
- x Atribuir apelidos pejorativos;**
- x Xingar, ofender ou difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;**
- x Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;**
- x Insinuar que a pessoa tem distúrbios mentais;**
- x Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gênero, orientação sexual e/ou identidade de gênero;**
- x Sobrecarregar o empregado com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;**
- x Gritar ou falar de forma desrespeitosa;**
- x Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;**

- x Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
- x Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o empregado realize suas atividades;
- x Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- x Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- x Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da pessoa.



As mulheres costumam sofrer uma forma de assédio específico:

- x Insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;**
- x Tratamento de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;**
- x Desconsideração sumária e repetitiva de opinião técnica em sua área de conhecimento;**
- x Piadas de cunho sexista.**



Atitudes e comportamentos que NÃO configuram assédio moral:

- + Destituição de função;
- + Exigências de cumprimento de metas e distribuição de tarefas;
- + Exigir eficiência e excelência no cumprimento do trabalho;
- + Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades realizadas;
- + Transferência de empregado para outra Unidade Gerencial Básica;
- + Críticas construtivas, *feedbacks* corretivos, ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não exponham o empregado a situações vexatórias;
- + Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- + Conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

ATENÇÃO!

É muito 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 não configuram assédio moral quando são pontuais ou moderados.



CONFLITO

Divergência clara e aberta de ideias

Comunicação direta e franca

Interação direta entre os agentes

Não há alteração do clima organizacional

Confronto eventual

Não busca o afastamento do agente divergente

ASSÉDIO

Divergência implícita

Comunicação dissimulada

Isolamento de um ou mais empregados

Clima organizacional conturbado

Confronto sistemático e permanente

Perseguição com objetivo de forçar pedido de demissão ou remoção

ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.





ASSÉDIO SEXUAL

Qualquer comportamento indesejado de natureza sexual que cause constrangimento ou intimidação, sendo considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima, como toques, comentários ou propostas inadequadas.

Pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual.



Exemplos de atitudes e comportamentos que caracterizam assédio sexual:

- x Conversas indesejáveis sobre sexo;
- x Convites impertinentes;
- x Piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- x Oferecimento de vantagens ou benesses em troca de sexo;
- x Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- x Contato físico não desejado;
- x Enviar e-mail, cartas, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- x Compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- x Fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- x Comentários e observações insinuentes e comprometedoras sobre a aparência física da pessoa;
- x Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual da pessoa.

Vale lembrar que pessoas de todos os gêneros e orientações sexuais podem ser vítimas de assédio.



Diferente do assédio moral, basta uma única conduta para que seja caracterizado assédio sexual.



O assédio sexual sempre ocorre quando o indivíduo, em posição hierárquica superior se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa conduta é crime, previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro.

Quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho, a conduta não é caracterizada como crime de assédio sexual, embora possa configurar outros tipos penais, como importunação sexual, disposto no art. 215-A do Código Penal Brasileiro.

O assédio sexual não se restringe exclusivamente ao ambiente físico da empresa, mas para ser caracterizado como tal, deve haver uma conexão com as atividades laborais. Exemplos incluem uma carona após o expediente, confraternizações ou uma viagem a trabalho.

Atitudes e comportamentos que NÃO configuram assédio sexual:

- + Paqueras e flertes correspondidos;
- + Tentativa de aproximação para relacionamento amoroso ou sexual com colega de trabalho, sem insistência e sem ameaça ou pressão;
- + Elogios.

ATENÇÃO!

O elogio passa a ser assédio quando provoca constrangimento em quem o recebeu. O que para uma pessoa pode ser considerado elogio, para outra pode ser assédio.



O assédio sexual e a importunação sexual são **CRIMES** e não devem ser tolerados.

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



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.

Formas mais comuns de discriminação no ambiente de trabalho

- x Não promover ou contratar em razão de cor, raça e/ou idade;
- x Segregar pessoas com doenças;
- x Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- x Não contratar, promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- x Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de deficiência;
- x Discriminar pelas características físicas, como altura ou peso.

Responsabilização para quem assedia/discrimina

- Na esfera Administrativa/Trabalhista, por infração disciplinar, com possibilidade de demissão;
- Na esfera Cível, por danos morais e materiais;
- Na esfera Penal, pode configurar, entre outros crimes:
 - Assédio sexual (art. 216-A do Código Penal);
 - Importunação sexual (art. 215-A do Código Penal);
 - Injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal);
 - Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
 - Discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 13.146/2015).



Recomenda-se que a vítima:

- Reúna provas do assédio. Anotar com detalhes todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Procure ajuda com colegas de trabalho, em especial aqueles que testemunharam o fato ou que já tenham sofrido violência, assédio e/ou discriminação;
- Peça para algum colega observar a conduta do assediador em relação a si;
- Evite conversas isoladas com o agressor;
- Avalie a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal, conforme o caso;
- Denuncie através dos canais da Ouvidoria.

**SE VOCÊ FOR VÍTIMA OU TESTEMUNHA DE
VIOLÊNCIA, ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO,
DENUNCIE!**



COMO DENUNCIAR

As denúncias devem ser feitas através dos canais da Ouvidoria. Ligue para **0800 480 1166** ou registre pelo formulário disponível no site do Crea-SC:

portal.crea-sc.org.br/home/fale-com-o-crea/ouvidoria/

A denúncia pode ser feita de forma aberta, sigilosa ou anônima.

Na denuncia sigilosa, é possível identificar o denunciante, apesar desse dado ficar restrito à Ouvidoria.

Na denúncia anônima é de fundamental importância que sejam registrados elementos suficientes para a apuração dos fatos, já que não será possível entrar em contato com o denunciante para mais esclarecimentos. Como não é possível fazer qualquer tipo de relação que possibilite a identificação do denunciante, deve-se anotar o número gerado pelo sistema para que possa acompanhar o andamento do processo.

**TODOS SOMOS RESPONSÁVEIS POR CRIAR UM
AMBIENTE LIVRE DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO**



EXPEDIENTE

Elaboração

Renata Kremer

Colaboração

Juliana Gruber Freiburger

Revisão

Claudia de Oliveira

Diagramação

Luiz Antonio Motta

Ilustrações

Freepik

Edição: dezembro/2024



CREA-SC

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia de Santa Catarina