

#REPRESENTAÇÃOCOMERCIALSEMASEDIO

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



Core-TO

Conselho Regional dos
Representantes Comerciais
no Estado do Tocantins

MENSAGEM DO PRESIDENTE

É com firme propósito de valorização da dignidade humana e fortalecimento das boas práticas no ambiente institucional que apresentamos esta Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual.

No âmbito do Core-TO, reconhecemos que a promoção de um ambiente respeitoso e seguro é responsabilidade coletiva. Esta publicação tem como finalidade orientar e conscientizar, contribuindo para a prevenção de condutas que violam os direitos fundamentais da pessoa humana e comprometem o clima organizacional.

Nosso compromisso é claro: não há espaço para assédio moral ou sexual em nossas relações profissionais. Reiteramos, assim, nossa adesão integral à Resolução nº 2.107/2024 do Confere, reforçando as diretrizes para prevenção, denúncia e combate a essas práticas, além da construção de uma cultura institucional pautada na ética, no acolhimento e no respeito.

Agradecemos a todos que contribuíram para este trabalho e convidamos cada colaborador, conselheiro e profissional a ser agente ativo na preservação de um ambiente justo, inclusivo e digno.

Davi Aparecido Silva Pereira
Presidente do Core-TO



APRESENTAÇÃO

A construção de um ambiente de trabalho ético, seguro e respeitoso é um dever coletivo e permanente. Com esse propósito, o Conselho Regional dos Representantes Comerciais no Estado do Tocantins (Core-TO) apresenta esta Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, elaborada com base na Resolução nº 2.107/2024 do Confere.

O material reúne orientações essenciais para o enfrentamento de situações que atentem contra a dignidade da pessoa humana no ambiente institucional. Por meio de definições claras, exemplos práticos e canais de denúncia, a cartilha busca informar, conscientizar e fortalecer a cultura do respeito, da equidade e da integridade no exercício das atividades no Sistema Confere/Cores.

A iniciativa integra as ações do Core-TO voltadas à valorização das relações humanas e à promoção de um espaço de trabalho onde todas as pessoas, independentemente de seu cargo ou função, possam exercer suas atividades com segurança, acolhimento e proteção.

Convidamos todos os colaboradores, conselheiros e profissionais vinculados ao Core-TO a conhecerem o conteúdo desta cartilha e a se tornarem agentes ativos na prevenção e no combate a qualquer forma de assédio.



O QUE É ASSÉDIO MORAL



As condutas abusivas, que podem ser direcionadas ao(à) empregado(a), ao(à) estagiário(a), ao(à) terceirizado(a) ou ao(à) conselheiro(a), individualmente ou em grupo, degradam o clima de trabalho, impactando, sobremaneira, a estabilidade emocional e física da vítima.



Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, devendo ser combatidas.



***A habitualidade e intencionalidade da conduta são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

• TIPOS DE ASSÉDIO MORAL



1. Vertical – ocorre entre pessoas de nível hierárquico distinto.

1.1. Descendente – é o mais comum e caracteriza-se pela conduta de superiores em relação aos subordinados.



1.2. Ascendente – praticado por subordinado(s) contra superior(es) hierárquico(s).

2. Horizontal – ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, sendo um comportamento instigado pela competição exacerbada entre colegas de trabalho.



3. Misto – consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho.

4. Interpessoal - acontece de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar a participação do profissional na relação com a equipe.



5. Institucional – ocorre quando a organização/instituição incentiva ou consente atos de assédio.

• COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO MORAL?



Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;

Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros; pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;



Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas;

Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;



Agredir verbalmente ou ameaçar com outras formas de violência física;

Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;



Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;



Falar com a pessoa aos gritos;

Fazer críticas hostis sobre sua capacidade profissional;



EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES

- >> Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;
- >> Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- >> Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- >> Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- >> Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

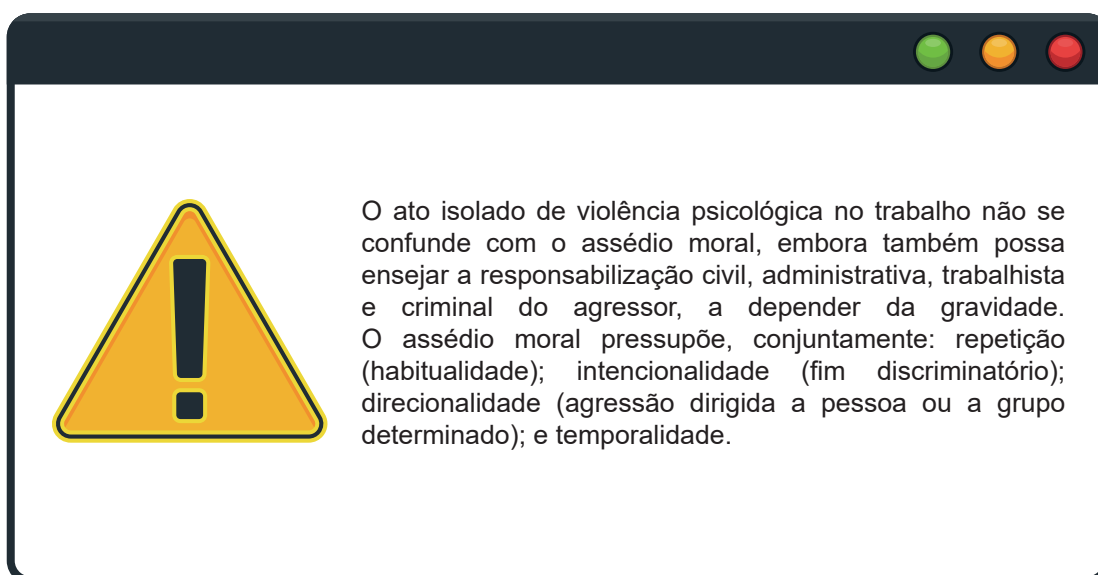
Cobranças de trabalho;

Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;

Críticas construtivas;

Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada;



• QUEM É O ASSEDIADOR?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral - superiores hierárquicos, colegas de trabalho de mesma hierarquia.

Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

• QUEM PODE SER ASSEDIADO?

Mulheres e homens podem ser vítimas de assédio moral, mas as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência no ambiente de trabalho.



• COMO A VÍTIMA PODE SE PREVINIR E SE PROTEGER

- Reunir provas, anotando, detalhadamente, todas as situações de assédio moral sofridas, com referência a data, horário, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, dentre outras informações que julgue necessárias;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso a comunicação feita não tenha sucesso, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe;
- Buscar apoio psicológico, bem como suporte de familiares e amigos.

• COMO A ENTIDADE PODE SE PREVINIR E SE PROTEGER

- Difundir as informações deste Guia para todos(as) os(as) empregados(as), estagiários(as), terceirizados(as) e dirigentes do Sistema Confere/Cores;
- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão, entidade ou empresa;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, treinando equipes de gestão de pessoas sobre o acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação.

FIQUE LIGADO

A Lei nº 14.612/23 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/94) para incluir, em seu art. 34, o assédio e a discriminação no rol de infrações ético-disciplinares.



ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual, nos termos do art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, consiste no 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”.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ser definido como o constrangimento com conotação sexual, no qual, via de regra, o agente utiliza da sua posição hierárquica ou de sua influência para obter o que deseja.

É, portanto, um comportamento que, por sua natureza opressiva e discriminatória, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento e o valor social do trabalho.



ASSÉDIO SEXUAL É CRIME!

Não exige a repetição ou a sistematização da conduta.

• TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



VERTICAL - Ocorre quando o homem ou a mulher, 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. Esse tipo é considerado crime (Art. 216-A, do Código Penal).

HORIZONTAL - Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é caracterizada como “crime de assédio”, mas pode se caracterizar como crime de importunação sexual previsto no art. 215-A.



• EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
Conversas indesejáveis sobre sexo;
Solicitação de favores sexuais;
Convites impertinentes;



NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:

Elogios sem conteúdo sexual;
Cantadas, paqueras e flertes correspondidos.



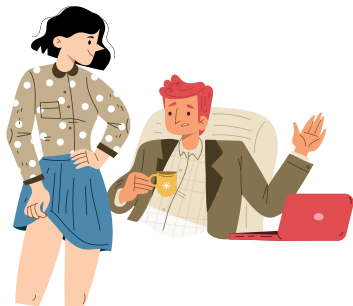
FIQUE ALERTA

A conduta no assédio sexual, pode ser repetida, ou não.

• QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO



Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.



COMO SE PREVINIR DO ASSÉDIO SEXUAL?

• O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?



Anotar 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;



Evite ficar a sós com a pessoa assediadora, procurando, sempre, ter a presença de outras pessoas;

Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

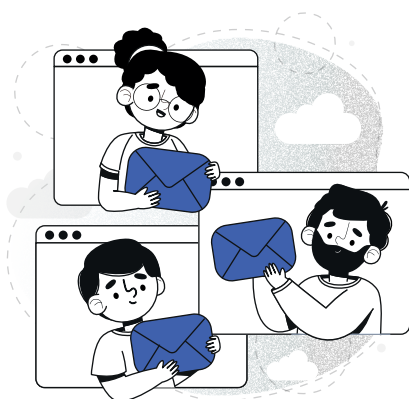


Denunciar na Ouvidoria da entidade e fazer um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;

Registrar denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).



• O QUE A INSTITUIÇÃO PODE FAZER?



Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;

Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;



Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;

Dispor de ouvidoria com as capacidades para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;



FIQUE LIGADO

Foi aprovado parecer da Advocacia Geral da União - AGU que estabelece que a prática do assédio sexual é conduta gravíssima a ser punida com demissão, penalidade máxima prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90)

DIRETORIA EXECUTIVA

Davi Aparecido Silva Pereira
Diretor-Presidente

Romeu Capra
Diretor-Tesoureiro

Thiago de Oliveira Cabral
Diretor-Secretário

Renato Franco Chagas
1º Diretor Suplente

COMISSÃO DE PROTAGONISMO FEMININO

Rita de Cássia de Oliveira
Coordenadora da Comissão

Terezinha Wollmann
Membro Efetivo da Comissão

Débora Duarte de Paula
Membro Efetivo da Comissão

Lucimayre Ferreira Vilarino
Membro Efetivo da Comissão

Kárita Regina Martins Benitez
Membro Efetivo da Comissão

Lilian Neves Santos
Membro Efetivo da Comissão

Vanderici Oliveira Mendes
Membro Efetivo da Comissão



CANAIS DE DENÚNCIA

CORE-TO

core@core-to.org.br

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

<https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>

CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER

Ligue 180

1ª DELEGACIA ESPECIALIZADA EM ATENDIMENTO À MULHER (DEAM - PALMAS)

Quadra 604 Sul, Al. 14, Lote 37, Plano Diretor Sul, Palmas - TO, CEP: 77022-030

Telefone: (63) 3218-6878 (fixo e WhatsApp)

DELEGACIAS COMUNS



Core-TO

Conselho Regional dos
Representantes Comerciais
no Estado do Tocantins