

COMISSÃO DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO  
E À DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA MÚTUA



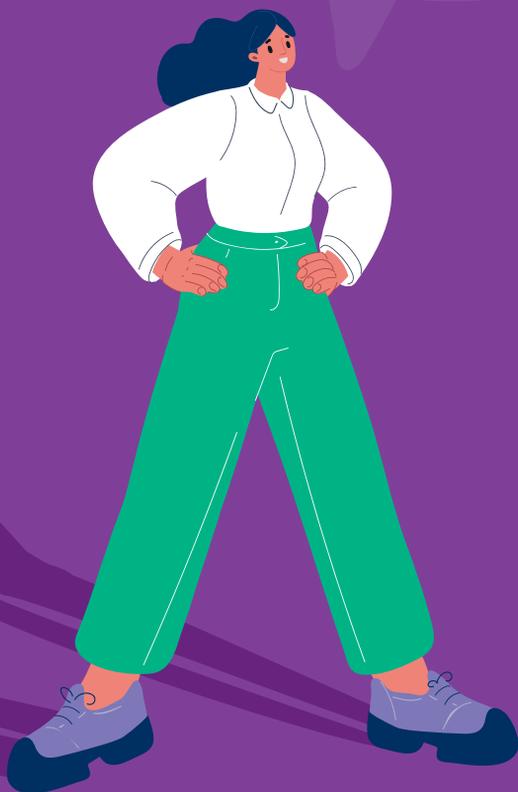
**mútua**  
Caixa de Assistência dos Profissionais do Crea



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



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



# Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação

3ª EDIÇÃO  
NOVEMBRO DE 2024

É permitida a reprodução de dados e de informações contidas nesta publicação desde que citada a fonte.

C733c

Cartilha de combate ao assédio e à discriminação [recurso eletrônico] / Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Mútua. – 3. ed. – Brasília: Mútua, nov., 2024.  
34 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 – Cep 70704-902 – Brasília (DF)

[prevencao.assedio@mutua.com.br](mailto:prevencao.assedio@mutua.com.br)

# Diretoria Executiva

**GESTÃO 2024/2027**



**Presidente  
Joel Krüger**



**Diretor de Benefícios  
Evânio Nicoleit**



**Diretor Administrativo  
Carlos Xavier**



**Diretor Financeiro  
Edson Kuwahara**



**Diretor de Tecnologia  
Emanuel Mota**

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

## REPRESENTANTES



Ouvidoria da Mútua  
**Jadir José Alberti**  
Coordenador



Gerência Geral  
**Mariana Mayara de Souza Costa**  
Coordenadora Adjunta



Gestão de Pessoas  
**Carminda Luzia Silva Pinheiro**



Assessoria Jurídica  
**Kamila Lima Freitas**



Controladoria  
**Claudilene Chaves**



Funcionários  
**Nelson Esteves Póvoa Junior**

# Mensagem do presidente

Prezado leitor,

Parabéns por se interessar por um tema de extrema relevância para toda a sociedade e por buscar conhecimento e educação relativos ao combate ao assédio e à discriminação. É um dever de todos nós a conscientização social na defesa da igualdade.

Esta importante publicação interna reflete nosso compromisso em manter e promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos os nossos colaboradores. Nesse sentido, reestruturamos a Comissão de Prevenção ao Assédio e à Discriminação, que se encarregou de produzir esta nova edição da cartilha e que também tem a missão de elaborar procedimentos de prevenção e diretrizes para fortalecer a cultura de combate ao assédio e à discriminação no âmbito da Mútua, além de receber denúncias e examinar casos.

A Mútua, como entidade que valoriza a diversidade e a equidade, reconhece que o combate ao assédio e à discriminação é uma responsabilidade coletiva. Por meio desta cartilha, buscamos reforçar diretrizes claras e eficazes que orientem nossas ações e comportamentos, assegurando que cada um de nós esteja ciente de suas responsabilidades e dos recursos disponíveis para enfrentar essas questões.

Acreditamos que cada colaborador merece ser tratado com dignidade e respeito, livre de qualquer forma de assédio ou discriminação. A elaboração desta cartilha não é apenas uma formalidade, mas uma expressão do nosso empenho em construir um ambiente onde todos se sintam valorizados, ouvidos e protegidos.

Além disso, estamos comprometidos em fomentar uma cultura de transparência e cuidado, na qual as pessoas se sintam encorajadas a relatar situações de assédio ou discriminação sem medo de retaliações. Reforçamos que a Mútua está à disposição para ouvir, apoiar e agir em todas as situações que comprometem a integridade de nossos colaboradores.

Em suma, esta cartilha é um passo importante na jornada de fortalecimento de um ambiente de trabalho sempre justo e inclusivo. Contamos com a colaboração de todos para que possamos materializar essas diretrizes no nosso dia a dia, construindo juntos uma Mútua cada vez melhor para todos.

Agradeço a todos pela atenção e pelo compromisso com essa causa essencial.

**Joel Krüger,**  
Presidente da Mútua.

# Sumário

<b>Apresentação .....</b>	<b>11</b>
<b>Assédio Moral.....</b>	<b>12</b>
O que é assédio moral? .....	13
O que não é assédio moral? .....	16
<b>Assédio sexual .....</b>	<b>17</b>
O que é assédio sexual?.....	18
<b>Consequências.....</b>	<b>21</b>
Consequências para o assediado moral e sexualmente .....	22
Consequências para a Instituição.....	23
<b>Como prevenir? .....</b>	<b>24</b>
Por parte da Instituição .....	25
<b>Discriminação no ambiente de trabalho .....</b>	<b>26</b>
O que é?.....	27
Como ocorre? .....	28
Comportamentos .....	29
<b>Aconteceu com você? .....</b>	<b>31</b>
O que fazer se você for vítima? .....	32
<b>Referências.....</b>	<b>34</b>



# 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.

A cartilha é institucional e a comissão atuará apenas no âmbito interno da Mútua.

# 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:

↓ <b>VERTICAL DESCENDENTE</b>	De cima para baixo: do chefe para o empregado;
↑ <b>VERTICAL ASCENDENTE</b>	De baixo para cima: do empregado para o chefe;
↔ <b>HORIZONTAL</b>	Na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
↕ <b>MISTO</b>	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 *maninterrupting*, *bropropriating*, *mansplaining* e *gaslighting*:



**Manterrupting:** 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;

**Bropropriating:** 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 acharem 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](mailto:prevencao.assedio@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 640, de 24 de setembro de 2024.



# 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/porta1/files/roles/governanca/cartilha\\_diagramada\\_-\\_final.pdf](https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf)>>. Acesso em 14/03/2023.

Conselho Estadual de Defesa dos Direitos do Homem e do Cidadão (CED-DHC/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.



# A Mútua é para todos!



**CONFEA**  
Conselho Federal de Engenharia  
e Agronomia



**CREA**  
Conselhos Regionais de Engenharia  
e Agronomia



**mutua**  
Clube de Assistência aos Profissionais da Crea

**OBJETIVOS  
DE DESENVOLVIMENTO  
SUSTENTÁVEL**