



# **CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Conselho Regional de Corretores de Imóveis - 8ª Região



Conselho Regional de Corretores de Imóveis 8ª Região - DF. SDS Bloco A Nº 44 - Edifício *Boulevard*  
Center Salas 401/410 - CEP 70.391-900 - Brasília – DF  
Telefone: (061) 3321-1010  
E-mail: [ugri@crecidf.gov.br](mailto:ugri@crecidf.gov.br)

Brasil. Conselho Regional de Corretores de Imóveis 8ª Região – DF.

1. Cartilha de prevenção- Assédio Moral e Sexual. Conselho Regional de Corretores de Imóveis 8ª Região – DF, 2023.

**Cartilha de Prevenção ao assédio  
moral e sexual– CRECI-DF– 1ª edição**

**Unidade de Gestão de Risco e Integridade**

**Elaboração:**

Alessandra V.C. Faulstich  
Assessora Jurídica

Renata Silva  
Assessora Jurídica

Érica Salgado  
Assessora

**Superintendente**

Tiago Goes Damasceno

**Diretor Tesoureiro**

Acher Henrique Rodrigues

**Diretor Secretário**

Diego Henrique Gama

**Presidente**

Geraldo Francisco do Nascimento

**Gestão**

2022-2024



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	1
ASSÉDIO MORAL-conceito e exemplos .....	2
O que não configura assédio moral .....	3
Assédio moral-classificações .....	4
Onde e quando podem ocorrer o assédio. ....	4
Quem pode denunciar .....	5
Onde denunciar .....	5
Medidas de prevenção ao assédio moral.....	6
ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....	6
Atos que não configuram assédio sexual.....	8
Implicações do assédio.....	8
Medidas de prevenção ao assédio sexual.....	9
Como a vítima pode tentar se prevenir .....	9
REFERÊNCIAS.....	10

## INTRODUÇÃO

---

É sabido que o Conselho Regional de Corretores de Imóveis 8ª Região – Distrito Federal (CRECI-DF) é uma Autarquia Federal consoante a previsibilidade da Lei 6.530/78 e enquanto Ente da Administração Pública, deve seguir os ditames previstos na Constituição Federal, mormente os princípios nela contidos, a saber: a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho (artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

Contemporaneamente, a integridade, a governança e as boas praticas se elevaram em um patamar de imprescindibilidade no ecossistema de qualquer instituição, norteando também as relações no serviço, galgado no incentivo e fomento dos valores positivos de conduta de todos os colaboradores.

A gestão do CRECI/DF, comprometida com o plano de integridade instituído em 2019 pela portaria nº 65 de maio daquele ano, decidiu, assim, traçar e estabelecer diretrizes e orientações aos seus colaboradores sobre o combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

O lançamento da presente cartilha, integra, então, o rol de ações pró-integridade do Conselho, trazendo conceitos e exemplos que visam aclarar dúvidas sobre o tema que em muito é debatido, mas que cada vez mais necessita ser explorado e desenvolvido.

Boa leitura!

## ASSÉDIO MORAL- Conceito e exemplos

---

Em que pese gerar inúmeros comentários, o assédio é um assunto complexo, que desponta, via de regra, em desconhecimento, entendimento errôneo ou incompleto sobre o tema.

Em sentido amplo, o assédio é tipo de conduta danosa que pode ocorrer também no ambiente de trabalho. É um comportamento complexo que se manifesta de diversas formas, diretas e indiretas, de intensidade e gravidade variada, isolada, às vezes velada, dificilmente reconhecido e assumido pela sociedade.

Segundo a Controladoria Geral da União, o assédio moral consite na *“violação da dignidade ou integridade psíquica de outra pessoa por meio de conduta abusiva”*<sup>1</sup>.

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

Notadamente, o assédio pode ser manifestado por comportamentos, palavras atos e gestos que agridem o patrimônio da personalidade e dignidade do indivíduo, colocando em risco o emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 1998, p. 55).

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que deem margem ou excluam o(a) servidor(a), o(a) empregado(a), o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções, expoam-o(os) a situações humilhantes ou constrangedoras, que deteriorizam o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada

---

<sup>1</sup> Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e à discriminação no governo federal. Controladoria Geral da união. 2023. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia\\_preven%C3%A7%C3%A3o\\_assedio\\_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_preven%C3%A7%C3%A3o_assedio_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf)

de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

Exemplificando, tem-se como condutas capazes de configurar assédio moral:

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails, sem respaldo legal;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Proferir piadas de cunho sexista, entre outros.

### **O que não configura assédio moral**

Conforme já mencionado, o assunto “assédio moral” é amplamente difundido no ambiente de trabalho, porém, nem sempre se propaga em consonância com o que realmente

pode configurar uma conduta assediadora. Vejamos alguns exemplos de condutas que **NÃO** configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho e de rotinas de trabalho de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Divergências com colegas ou chefias 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;
- Aumento normal do fluxo de trabalho;
- Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle;
- Exigências/Questionamentos pelo superior hierárquico por tarefas não cumpridas ou realizadas com displicência e/ou negligência;
- Instauração de processo administrativo disciplinar, respeitada a ampla defesa e o contraditório.

## **Assédio moral-classificações**

---

Quanto aos tipos, o assédio moral desmembra-se em três formas a seguir assinaladas:

- **Assédio moral vertical:** Decorre da relação de hierarquia, de indivíduos de nível hierárquico distintos, podendo ser descendente ou ascendente.

**Descendente:** ocorre quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.

**Ascendente:** assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico, causando prejuízo ao gestor, seja por ações ou omissões.

- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas de mesma hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competitividade exagerada entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa.

• **Assédio moral misto ou “bullying misto”:** consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. Se estabelece de forma coordenada, quando uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

## **Onde e quando podem ocorrer o assédio?**

---

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, são

exemplos:

- os locais de trabalho;
- deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho; ou
- os ambientes virtuais.

## Quem pode denunciar

---

- **Quem sofre o assédio:** é direito de quem sofre o assédio ser acolhido pelas unidades competentes, por meio de denúncia em canal acessível;
- **O gestor/chefia de quem se sofre o assédio:** caso a chefia se depare com alguma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, tem o dever de orientar a pessoa assediada ou discriminada acerca dos seus direitos e da possibilidade de proceder com o registro de denúncia;
- **Colegas de trabalho que observam a situação de assédio:** aos colegas de trabalho que presenciem situação de assédio cabe orientar a pessoa assediada a buscar a unidade de Ouvidoria do seu órgão ou entidade para que possa conhecer os seus direitos e os detalhes do fluxo de recebimento e tratamento de uma denúncia.

## Onde denunciar

---

Desde de 2019, com a implantação das políticas de governança e gestão de riscos e integridade, o CRECI/DF disponibiliza em sua ouvidoria, o canal de denúncias, ferramenta interligada à Controladoria Geral da União (FALA.BR), que facilitou o tratamento de diversas demandas, sendo inclusive assegurado o anonimato e a não retaliação.

Os atendimentos tem como base o acolhimento ao denunciante, o sigilo sobre as informações prestadas e a disponibilidade do tempo necessário para a escuta ativa, estabelecendo uma relação de confiança, com privacidade, sendo assegurado, inclusive o anonimato, se assim o denunciante preferir.



Após o registro da denúncia podem ocorrer desdobramentos, cabíveis nos termos

das políticas de governança e de boas práticas que já se encontram disponíveis no âmbito do CRECI/DF.

Durante todo o processo, tanto o acolhimento da denúncia quanto o conteúdo e as formas de investigação são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecê-los.

## **Medidas de prevenção ao assédio moral**

---

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Listamos algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral e,
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

## **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

---

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou

manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O Ministério Público Federal elucida, ainda mais, atos que num primeiro olhar podem parecer inofensivos, mas que podem sim, configurar assédio sexual:

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. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17).

O **assédio sexual** pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que a **importunação sexual** pode ocorrer entre colegas em mesma escala hierárquica. Ambos são crimes contra a liberdade sexual. Convém defini-los:

Importunação Sexual (Incluído no Código Penal pela Lei nº 13.718/2018)	Assédio Sexual (Incluído no Código Penal pela Lei nº 10.224/2001)
Art. 215-A Praticar contra alguém e sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfzer a sua própria lascívia ou a de terceiro.	Art. 216-A 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, carfgo ou função.
Pena- reclusão de 1(um) a 5(cinco) anos, se o ato não constiui crime mais grave.	Pena- detenção, de 1(um) a 2(dois) anos.

Para caracterizar o assédio sexual não é necessária a repetição da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

São condutas que podem caracterizar assédio sexual:

- Conversas indesejáveis de cunho sexual;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado, inclusive toques, abraços, carícias e beijos;

- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

*Uma pessoa que foi assediada sexualmente pode registrar boletim de ocorrência em qualquer delegacia de polícia (preferencialmente uma delegacia da mulher).*



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

### **Atos que não configuram assédio sexual**

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

### **IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO**

Para a vítima, o assédio moral e o assédio sexual trazem graves consequências de ordem psíquica, física, social e profissional, além de prejudicar incisivamente o clima organizacional.

Para o assediador, além das responsabilizações criminais e cíveis, poderá ele

responder administrativamente/disciplinarmente, mediante processo administrativo disciplinar, com a possibilidade de ser aplicada sanções trabalhistas que variam de um advertência a dispensa por justa causa.

É fundamental que haja, para tanto, a utilização efetiva do canal de denúncias do CRECI/DF, quando da ciência de qualquer ato que possa configurar o assédio sexual, a fim de que seja cautelosamente tratada, salvaguardando o ambiente de trabalho do CRECI/DF e seus colaboradores de futuros imbróglios de natureza semelhante.

## **MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL**

---

A construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração.

Com o engajamento dos gestores da alta administração do CRECI/DF e com as políticas de governança, boas práticas e integridade, conseguiu-se estabelecer e cada vez mais fomentar o repúdio à intolerância e ao constrangimento, seja qual for a sua natureza no ambiente laboral do Conselho. Como exemplo, lista-se as práticas de prevenção já adotadas pelo CRECI/DF:

- Implementação do Código de Ética, fazendo constar informações e medidas de enfrentamento ao assédio no ambiente de trabalho;
- Disponibilidade do canal de denúncias de modo que seja acolhida com empatia e objetividade;
- Garantia à confidencialidade, à privacidade, à proteção e ao acolhimento das pessoas que denunciam e,
- Garantia da lisura e do sigilo dos procedimentos referentes aos desdobramentos da denúncia.

## **Como a vítima pode tentar se prevenir**

---



- Anote todas as situações que possam ter configurado o assédio;
- Reúna provas e liste o nome de testemunhas, caso as tenham, a fim de embasar a situação fática que ensejou o assédio;
- **Utilize o canal de denúncias do CRECI/DF. Ele é seguro, efetivo e eficaz.**
- Comunique o seu superior hierárquico formalmente.

## REFERÊNCIAS

---

1. MPF (2018) Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Federal. Disponível em: < [www.mpf.mp.br/pgr/documentos/PortariaAssedioMoraleSexual.pdf](http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/PortariaAssedioMoraleSexual.pdf)> Acesso em: 17, abril, 2023.
2. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e à discriminação no governo federal. Controladoria Geral da união. 2023. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia\\_preven%C3%A7%C3%A3o\\_assedio\\_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_preven%C3%A7%C3%A3o_assedio_discrimina%C3%A7%C3%A3o.pdf).
3. OIT (2019) Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)> Acesso em: 17, abril, 2023.
4. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001;
5. Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>.