



CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO

Juntos contra a violência no
ambiente de trabalho



Comissão de Valores Mobiliários

Presidente

João Pedro Nascimento

Diretores

Alexandre Rangel

Flávia Perlingeiro

João Accioly

Otto Lobo

Superintendente Geral

Alexandre Pinheiro dos Santos

Elaboração

Grupo de Trabalho de Integridade da CVM

Diagramação

Assessoria de Comunicação Social da CVM

Edição 2023

MENSAGEM DO PRESIDENTE

A valorização permanente do corpo funcional da instituição é um dos pilares desta Casa. E reduzir as desigualdades, bem como focar nas equidades, é um caminho a ser percorrido diariamente. Um local de trabalho que estimula o respeito gera bem-estar coletivo, maior motivação profissional e conexão com o ambiente e com as pessoas ao redor.

A presente cartilha vai ao encontro deste propósito. Tendo em vista, por exemplo, o lamentável fato de o Brasil ter ocupado, em 2021, o 5º lugar mundial de países com maior violência contra a mulher (segundo dados do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos), é fundamental a promoção de iniciativas que orientem, informem e disseminem o combate a todo tipo de violência contra a mulher.

O foco deste documento é a prevenção ao assédio, moral e sexual, apresentando os tipos e as diferenças entre eles, exemplos de situações, consequências e formas de denúncia. Vale destacar que a Cartilha é fruto do trabalho realizado pelo Grupo de Trabalho Integridade, instituído pela Portaria CVM/PTE 09/23 e que busca estudar e propor ações iniciais voltadas à mitigação dos riscos de assédio e preconceito no âmbito da CVM, conforme aprovado pelo Comitê de Governança e Gestão de Riscos (CGR) em reunião de 29/6/2022.

É possível observar, então, o engajamento da Autarquia na redução do preconceito e na valorização da equidade de gênero, permitindo o estabelecimento de relações saudáveis, harmônicas e respeitosas, assim como o fortalecimento da participação e presença feminina nesta Casa.

Por fim, também é importante lembrar que esta iniciativa reflete a nossa missão como agentes públicos de “ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social” (art. XIV, ‘g’, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal).

Desejo que este material traga novas reflexões sobre o mundo que desejamos, dentro e fora da CVM. E convido cada profissional da Autarquia a construir, de maneira coletiva, um local em que as diferenças são respeitadas, desenvolvendo nossa função pública com dignidade, respeito e segurança.

Estou certo de que esse é um firme passo rumo à construção de um ambiente de trabalho cada vez mais democrático, inclusivo, saudável e sustentável.

Vamos juntos!

Boa leitura.

João Pedro Nascimento
Presidente da CVM

INTEGRIDADE É FUNDAMENTAL

Segundo a Controladoria-Geral da União (CGU), a conduta íntegra contagia, é elemento transformador de pessoas e da organização. Pequenas ações íntegras são capazes de fazer uma alteração estrutural, seja com um pequeno gesto, um simples agir, ou o mero ato de questionar algo errado, representar ou denunciar.

O servidor íntegro é aquele que:



- Age com dignidade e honestidade
- Tem a qualidade ou estado de que é completo e inteiro.
- Não sofre influências e/ou impactos em seus valores de integridade e que não se desvia dos seus objetivos essenciais.
- Tem a integridade por convicção, com condutas aceitas baseadas em valores e princípios ou em normas preestabelecidas.
- É correto, imparcial, movido pelos objetivos finais do seu trabalho.
- Tem confiança em sua conduta, que gera confiança ao cidadão.

Ou seja, é fundamental ter comportamentos íntegros, enaltecendo seus valores e gerando um ambiente de trabalho e interpessoal saudável e mais confiante.

E os servidores públicos são o eixo essencial das organizações, uma vez que o fortalecimento da integridade deve ser realizado de mãos dadas com as pessoas que neles trabalham.

Diante disso, o combate à violência no ambiente de trabalho é um dos passos primordiais para a integridade de uma instituição e a presente cartilha busca orientar sobre as formas de assédio (moral e sexual), importunação sexual e meios de denúncia.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Condutas abusivas contínuas e reiteradas que, independentemente de intencionalidade, trazem danos à integridade, identidade e dignidade humana do profissional no exercício de suas atividades. Ele ocorre por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

As atitudes são normalmente expressas por condutas, sem conotação sexual, ligadas ao abuso de poder e caracterizadas por práticas de humilhação e intimidação ao assediado.

Sim, é uma forma de violência!

Provoca desestabilização emocional e profissional do indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

No serviço público

É caracterizado por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.





Tipos de assédio moral

Vertical: relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser descendente (praticado por superior hierárquico) e ascendente (praticado por subordinado).

Horizontal: relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação.

Misto: consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

Como saber se estou sendo assediado moralmente no trabalho?

Essas são algumas das situações que caracterizam o assédio moral:

- Retirar injustificadamente a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões.
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, para provocar a sensação de inutilidade e de incompetência.
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.
- Passar tarefas humilhantes.
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa.
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador.
- Não levar em conta problemas de saúde do colaborador de que tenha conhecimento.
- Criticar a vida particular da vítima.
- Atribuir apelidos pejorativos.
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas).
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais.
- Vigilância excessiva.
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta.
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas.
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho nas condições usualmente observadas.
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades.
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece.
- Advertir arbitrariamente.
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, **as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente**



Mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho!

Segundo pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje) e divulgada no site da **Exame**, **72%** das participantes, ou três em cada quatro, já enfrentaram assédio no local de trabalho, da mesma forma que **77%** já presenciaram atos de assédio contra outras mulheres no local de trabalho.

Exemplos de assédio moral contra mulheres

- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da entidade.
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem.
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas.

Consequências do assédio moral

- Diminuição da autoestima do servidor.
- Desmotivação.
- Produtividade reduzida.
- Rotatividade de pessoal.
- Aumento de erros e acidentes.
- Absenteísmo.
- Licenças médicas frequentes.
- Exposição negativa do nome do órgão ou instituição.



DANOS PSICOLÓGICOS

Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.



DANOS FÍSICOS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio.



DANOS SOCIAIS

Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar.

DANOS PROFISSIONAIS

Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

Conflito X Assédio Moral

Conflito é o desentendimento entre duas ou mais pessoas sobre determinado tema e ocorre quando há dificuldade de se lidar com as diferenças, associada a um sentimento de impossibilidade de coexistirem interesses e opiniões.

O conflito pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, visões de mundo (valores) divergentes, de tensões resultantes de reivindicações, de disputas de poder, de recursos escassos, entre outros.

Atenção: se os conflitos não forem administrados adequadamente, podem favorecer o desenvolvimento do assédio moral.

CONFLITO	ASSÉDIO MORAL
Divergências de visão entre os (as) profissionais são deixadas às claras.	Agressões podem ser difusas e implícitas.
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.	Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.	Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
Não altera permanentemente o clima organizacional.	Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.	Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o (a) profissional com visão divergente.	Objetiva prejudicar a situação do (a) trabalhador (a) na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.	O (A) assediado (a) pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

Fonte: Cartilha de Assédio Moral, FioCruz (<https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho>)

O que NÃO É assédio moral?

- **Exigências profissionais:** demandar cumprimento do trabalho com eficiência e de metas. Isso faz parte do cotidiano no ambiente de trabalho, assim como cobrança de resultados acordados e de avaliações (das atividades e dos comportamentos).
- **Aumento do volume de trabalho:** isso pode ocorrer, dependendo do tipo de atividade desenvolvida e períodos específicos. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.
Atenção: sobrecarga de trabalho pode ser vista como assédio moral quando aplicada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- **Uso de mecanismos tecnológicos de controle:** recurso cada vez mais utilizado por instituições para gerir quadro de pessoal, tendo o ponto eletrônico como exemplo. São ferramentas de controle da frequência e assiduidade dos colaboradores, não sendo consideradas como forma de assédio moral.
- **Máis condições de trabalho:** apenas representa assédio moral quando o profissional é colocado nessas condições com o propósito de prejudicar ou desmercer seu trabalho perante os outros profissionais.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

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 (definido no Art. 216-A. do Decreto-Lei 2.848/40 - Código Penal – incluído pela Lei 10.224/01).

Assédio sexual é configurado como crime, sob pena de detenção de 1 a 2 anos, podendo ser aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 anos. Além disso, pode ensejar a abertura de sindicância e processo administrativo disciplinar e respectivas consequências (conforme disposto na Lei 8.112/90).

Segundo o Ministério do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, assédio sexual no ambiente de trabalho é a “*conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual*” (fonte: site da CGU).

Importante destacar que o assédio sexual pode ocorrer em um ato único de constrangimento da vítima ou de maneira contínua e CONTRA a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, gerando um ambiente intimidativo, hostil, humilhante e desestabilizador.

ATENÇÃO!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL.



Tipos de assédio sexual

- **Assédio sexual por chantagem:** quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho. É chamado de “isto por aquilo”. Ou seja, quando superior hierárquico, se vale de sua posição de “chefe”, para que o subordinado preste atividade sexual, a fim de manter seu trabalho ou obter benefícios na relação de trabalho. Este tipo de violência está diretamente vinculado ao abuso de poder.

- **Assédio sexual por intimidação ou ambiental:** o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, com situações ofensivas e provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, a fim de intimidar, humilhar e/ou prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. Pode ou não haver ameaça e as atitudes, muitas vezes, são ditas como “brincadeiras”.

Fique de olho nos indícios!



Receber propostas constrangedoras que violem a sua liberdade sexual



Ser vítima de chantagem em troca de benefícios ou para evitar prejuízos



Passar por intimidação e humilhação

ALERTA !

O assédio sexual também pode ocorrer fora do ambiente da organização, como em intervalos de repouso e alimentação, antes do início do turno ou após o término, durante caronas ou transporte entre trabalho e residência, eventos da instituição ou até de forma remota (teletrabalho), **desde que ocorram por conta do trabalho prestado.**

E a prática pode ser individual ou coletiva, assim como a vítima pode ser uma ou várias.

Consequências do assédio sexual

- **Desestabilização emocional:** depressão, angústia, estresse, crises de choro, isolamento, tristeza, irritação constante, sentimento de culpa e vergonha, redução da capacidade de relações interpessoais e socialização, pensamentos suicidas (inclusive tentativas).
- **Desestabilização física:** insônia, alterações no sono, aumento da pressão arterial, tremores, palpitações, aumento ou perda de peso exagerada, problemas digestivos, uso de álcool e drogas.
- **Desestabilização profissional:** diminuição da capacidade de concentração e memorização, falta de interesse e insatisfação no trabalho e redução da produtividade.

O QUE É IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

É a prática contra alguém e sem a sua anuência de ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (definido no art. 215-A. do Decreto-Lei 2.848/40 - Código Penal – incluído pela Lei 13.718/18).

Importunação sexual é configurada como crime, sob pena de reclusão de 1 a 5 anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Além disso, esse crime difere do estupro, pois não envolve a violência física. Ela gera constrangimento ilegal. Além disso, também não é assédio sexual no trabalho, pois este envolve diretamente relação de trabalho e, muitas vezes, está associado com abuso de poder e relações de gênero entre os profissionais.

Tipos de importunação sexual:

- Apalpar
- Beijar forçadamente
- Tocar sem permissão
- Encoxar
- Masturbação em público
- Ejaculação

**SOU/FUI VÍTIMA.
O QUE FAÇO AGORA?**

**Quebre o silêncio e busque ajuda.
Você não está sozinha/sozinho.**

**Os assédios costumam ocorrer
quando apenas o assediador
e a vítima estão sozinhos,
dificultando a obtenção de
provas.**



- Evite, dentro do possível, permanecer sozinha/sozinho com o agressor.
- Fortaleça sua rede de apoio, peça ajuda a seus colegas de trabalho, comunique aos superiores hierárquicos e aos setores responsáveis.
- Procure orientação psicológica.
- Conte o ocorrido para amigos e familiares e obtenha apoio.

A CVM te apoia sempre!



- Denuncie à Ouvidoria por meio do Fala.BR (da CGU):
<https://falabr.cgu.gov.br/>
Será realizada análise preliminar e, em seguida, deverá ser encaminhada para a unidade correcional do órgão para análise e possível apuração/investigação. Sendo recebida pela via hierárquica, a autoridade, de igual forma, deverá encaminhar para a unidade correcional do órgão.
- Converse com o Serviço de Ouvidoria da Mulher:
ouvidoriadamulher@cvm.gov.br (canal para apoio, acolhimento e orientações para encaminhamento de denúncias relacionadas a violações de direitos das mulheres)
- Entre em contato com a Comissão de Ética da CVM:
comissaodeetica@cvm.gov.br
- A equipe de saúde da Casa está sempre disponível para apoiar e ouvir você: **anna.norfini@cvm.gov.br**
- Em caso de assédio sexual, como é configurado como crime, também é importante denunciar. Ligue para 190 (Polícia Militar) e 180 (Central de Atendimento à Mulher) e faça sua denúncia!

Anote esta dica!

Se for vítima de assédio, reúna estas provas:

- Ligações telefônicas
- Mensagens eletrônicas (e-mails, chats virtuais, redes sociais, etc).
- Bilhetes
- Testemunhas
- Anote todas as informações que for possível: dia, mês, ano, hora e local das abordagens sofridas.



Estas provas trazem evidências materialidade e autoria à denúncia.

Colegas, vocês também têm papel fundamental!

- Ofereça apoio à vítima. Escute e acolha. Seja rede de apoio e estimule (empodere e encoraje) a realização de denúncia.
- Se presenciou algo, comunique ao setor responsável, ao superior hierárquico do agressor e se disponibilize como testemunha.



A integridade de seus colegas e da instituição é dever de todos.

Faça a sua parte!



Tenha em mente!

As denúncias consideradas procedentes na instituição poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução 351, de 28/10/2020. Link: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Cartilha Assédio Moral e Sexual – Previna-se. 2016. Link: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

CONTROLADORA-GERAL DA UNIÃO. Campanha Integridade no Governo Federal – Assédio Moral e Sexual. Link: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>

DECRETO-LEI 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940 (Código Penal). Link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compiÃ±lado.htm

FIOCRUZ. Cartilha Assédio Moral, Sexual e Outras Violências no Trabalho. 2022. Link: <https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-violencias-no-trabalho>

ONU MULHERES. Guia de leitura Assédio Sexual no Mercado de Trabalho. 2021. Link: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/06/cartilha-assedio-no-mercado-de-trabalho-digital.pdf>

SENADO FEDERAL. Cartilha Assédio Moral e Sexual. Link: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare – Por um ambiente de trabalho mais positivo. Link: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+as%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

