

Assédio Zero

Guia para Prevenção e Enfrentamento
do Assédio e da Discriminação



APRESENTAÇÃO

Ambientes profissionais seguros e acolhedores são construídos com **respeito, empatia e responsabilidade coletiva**.

Este guia reúne **orientações para prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação**, promovendo a conscientização sobre comportamentos abusivos e fortalecendo uma cultura de inclusão, diversidade e valorização das pessoas.

É um convite à reflexão sobre nossas atitudes e relações, reforçando o compromisso do **Sistema Confea/Crea e Mútua** com espaços onde todas as pessoas tenham sua dignidade respeitada e possam exercer seu papel com liberdade e segurança.

O COMPROMISSO DO SISTEMA CONFEA/CREA

O Sistema Confea/Crea e Mútua reforça seu compromisso em garantir ambientes de trabalho seguros, acolhedores, inclusivos e totalmente livres de assédio e discriminação.

Muito além de combater atitudes inadequadas, nosso papel é incentivar uma cultura baseada no respeito, na dignidade, na igualdade e na valorização das diferenças. Na prática, isso significa **criar condições para que todo mundo seja tratado da melhor forma e tenha seus direitos garantidos, independentemente de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, origem ou qualquer outra característica**.

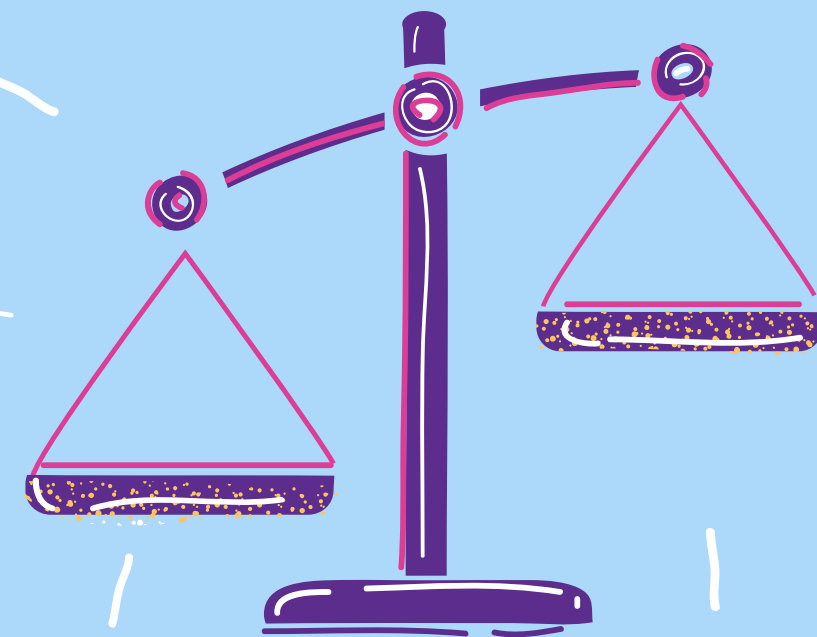
Evitar o assédio e a discriminação é uma tarefa de todos nós. Por isso, buscamos fortalecer ações de conscientização, apoio, orientação e prevenção,

além de oferecer canais seguros para que qualquer situação inadequada seja informada e apurada de forma correta.

A ideia do **Assédio Zero** resume essa atitude: construir, juntos, um ambiente onde o respeito não seja apenas uma recomendação genérica, mas um princípio vivo no dia a dia e nas atitudes de cada pessoa que faz parte do **Sistema Confea/Crea e Mútua**.



O QUE A LEI DIZ?



A legislação brasileira estabelece medidas para prevenir e enfrentar situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Na prática, isso significa que as instituições têm responsabilidade na criação de ambientes seguros, respeitosos e livres de violência.

Lei nº14.457/2022 - Art. 23

Prevê medidas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, fortalecendo ações de informação, prevenção e conscientização.

Lei nº14.540/2023 - Art. 5º

Estabelece o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública, reforçando a necessidade de ações de prevenção, orientação e enfrentamento.

Acórdão TCU nº456/2022

Apresenta orientações e critérios para avaliar as ações adotadas pelas instituições públicas na prevenção e no combate ao assédio moral e sexual. Prevenir o assédio é responsabilidade institucional. Informação, orientação, canais seguros de denúncia e medidas efetivas de enfrentamento são fundamentais para construir um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso.

O QUE É RESPEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO?



Respeito é reconhecer que cada pessoa tem o direito de exercer seu trabalho em um **ambiente seguro, saudável e livre de qualquer forma de violência, assédio ou discriminação.**

Ele está presente nas atitudes do dia a dia, na forma como nos comunicamos, ouvimos opiniões diferentes, damos feedbacks e convivemos com as diversas histórias e experiências que fazem parte de um ambiente profissional.

Mas como identificar se uma atitude contribui para um ambiente saudável ou se ultrapassa os limites da convivência profissional?



SEMÁFORO DO RESPEITO

Siga: atitudes que fortalecem o respeito

São comportamentos que contribuem para um ambiente seguro e colaborativo:

- Escutar com atenção e respeito.
- Valorizar diferentes opiniões e experiências.
- Fazer críticas de forma construtiva.
- Respeitar limites pessoais e profissionais.
- Utilizar uma comunicação cordial e inclusiva.
- Reconhecer o trabalho e as contribuições das pessoas.

Atenção: sinais que precisam ser revistos

Algumas atitudes podem causar desconforto e devem ser avaliadas:

- Interromper constantemente alguém durante uma fala.
- Fazer comentários sobre aparência ou vida pessoal.
- Insistir em brincadeiras que geram constrangimento.
- Ignorar opiniões ou excluir pessoas de conversas e decisões.
- Utilizar expressões que reforçam estereótipos ou preconceitos.

Pare: atitudes que ultrapassam os limites do respeito

Comportamentos que podem configurar violência, assédio ou discriminação:

- Humilhar, intimidar ou ameaçar alguém.
- Fazer comentários ofensivos ou discriminatórios.
- Constranger alguém com comentários ou investidas de caráter sexual.
- Desvalorizar uma pessoa por sua identidade, gênero, raça, orientação sexual ou qualquer outra característica.
- Criar um ambiente de medo, insegurança ou exclusão.

Respeito é uma construção coletiva. Antes de agir, pergunte:
minha atitude contribui para um ambiente onde todas as pessoas possam se sentir seguras, valorizadas e respeitadas?

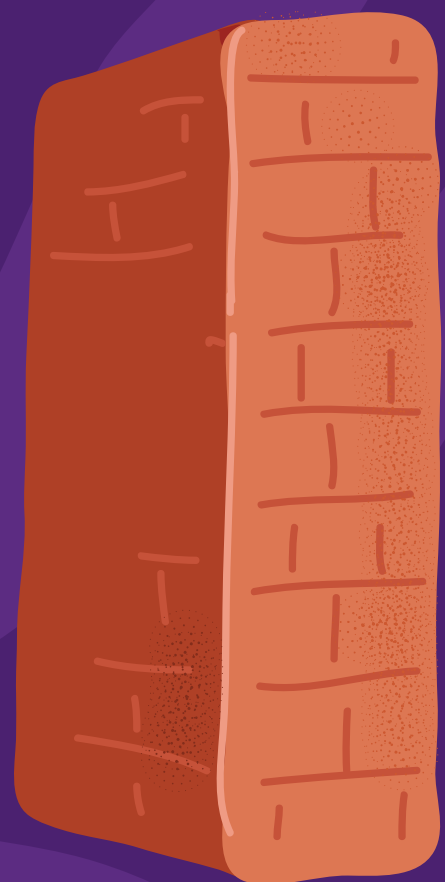
O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objetivo anular ou restringir o reconhecimento e exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.



**DISCRIMINAÇÃO
CRIA BARREIRAS.**

**RESPEITO
CONSTRÓI CAMINHOS.**



TIJOLOS QUE CONSTROEM A DISCRIMINAÇÃO:

- Preconceitos
- Estereótipos
- Falta de informação
- Exclusão
- Desigualdade de oportunidades

O QUE AJUDA A REMOVER ESSAS BARREIRAS:

- Educação e conscientização
- Escuta e diálogo.
- Respeito às diferenças.
- Equidade nas oportunidades.
- Responsabilidade coletiva.

Combater a discriminação significa garantir que todas as pessoas tenham seus direitos respeitados e possam desenvolver seu trabalho em condições de igualdade, segurança e dignidade.



FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Reconhecer a discriminação é o primeiro passo para combatê-la.

A discriminação pode estar presente tanto em atitudes explícitas quanto em comportamentos mais sutis, que muitas vezes são naturalizados no dia a dia. Independentemente da forma como acontece, seus impactos podem afetar a dignidade, o bem-estar e as oportunidades das pessoas.

Identificar essas práticas permite agir de forma preventiva e construir ambientes profissionais onde todas as pessoas sejam respeitadas e tenham igualdade de condições para se desenvolver.

Direta

Quando uma pessoa recebe tratamento desigual de forma explícita por uma característica pessoal ou por pertencer a um determinado grupo.

Exemplo: recusar emprego a uma pessoa por causa da sua orientação sexual.

Indireta

Quando práticas ou políticas, aparentemente neutras, acabam prejudicando determinados grupos.

Exemplo: empresas não oferecem acessibilidade adequada para pessoas com deficiência.

Flagrante

Acontece de forma aberta e inequívoca, por meio de ações e discursos que defendem claramente práticas discriminatórias.

Exemplo: fazer comentários ofensivos sobre raça, gênero, religião, orientação sexual ou deficiência.

Sutil

É mais comum e frequente, acontecendo por meio de comportamentos insidiosos e naturalizados, cujo propósito discriminatório pode permanecer oculto.

Exemplo: Interromper ou ignorar constantemente as contribuições de uma pessoa por causa de sua identidade ou características pessoais.



CONHEÇA OS TIPOS DE DESCRIMINAÇÃO:

16



Etarismo

Ato de discriminar uma pessoa ou um grupo de pessoas em função da idade cronológica.

Racismo

É a discriminação baseada em raça, cor, origem étnica ou características associadas a determinados grupos raciais.

Xenofobia

É o preconceito, rejeição ou hostilidade contra pessoas em razão de sua nacionalidade, origem, cultura, sotaque ou região de origem.

Misoginia

É o preconceito, desprezo ou aversão às mulheres e ao feminino, baseado na ideia de inferioridade ou menor capacidade em razão do gênero.



17

Sexismo

É a discriminação ou tratamento desigual baseado no sexo ou gênero de uma pessoa. Está relacionado à criação de padrões e expectativas diferentes para homens e mulheres, limitando oportunidades e reforçando desigualdades.

Machismo

Ideologia que promove a superioridade do homem sobre a mulher, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.

LGBTfobia

Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero.



Capacitismo

É a discriminação contra pessoas portadoras de deficiência, baseada na ideia equivocada de que elas são menos capazes ou produtivas.

Gordofobia

Discriminação, preconceito ou estigma contra pessoas com sobrepeso ou obesidade.

Intolerância Religiosa

É a discriminação, rejeição ou desrespeito contra uma pessoa ou grupo em razão de sua religião, crença, prática espiritual ou ausência de crença.

Classismo

É a discriminação baseada na classe social, condição econômica, origem ou posição social de uma pessoa.



OBSERVE E QUESTIONE



Eu respeito?

Minha atitude considera os limites e a dignidade do outro?

Eu incluo?

Estou garantindo espaço para diferentes pessoas e perspectivas?

Eu intervenho?

Estou contribuindo para combater situações de preconceito e exclusão?

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é uma forma de violência psicológica caracterizada por comportamentos abusivos, repetitivos ou prolongados que têm como objetivo ou consequência humilhar, constranger, intimidar ou desvalorizar uma pessoa, causando impactos à sua saúde mental e ao seu bem-estar.



CICLO DO ASSÉDIO MORAL

Comportamento inadequado

Comentários ofensivos, isolamento, desvalorização ou cobranças abusivas.



Impacto na pessoa

Pode gerar sofrimento, medo, perda de confiança e prejuízos ao bem-estar

Repetição

A atitude passa a acontecer com frequência e cria um ambiente de insegurança.

FORMAS DO ASSÉDIO MORAL

VERTICAL

É a discriminação ou tratamento desigual baseado no sexo ou gênero de uma pessoa. Está relacionado à criação de padrões e expectativas diferentes para homens e mulheres, limitando oportunidades e reforçando desigualdades.

ASCENDENTE

Ideologia que promove a superioridade do homem sobre a mulher, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.

HORIZONTAL

Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero.

BULLYING MISTO

Ocorre quando o trabalhador sofre violência psicológica da própria empresa por meio do ambiente de trabalho em que está inserido.

ATITUDES QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

Humilhação e constrangimento

- Expor uma pessoa ao ridículo ou fazer críticas ofensivas diante de outras pessoas.
- Chacotas com relação às características pessoais da vítima
- Utilizar apelidos, comentários ou brincadeiras que diminuem ou constrangem alguém.
- Desqualificar constantemente o trabalho ou a capacidade de uma pessoa.
- Criticar ou expor alguém publicamente em chats de grupo.

Isolamento

- Excluir alguém de reuniões, informações ou atividades importantes sem justificativa.
- Ignorar ou impedir a participação de uma pessoa de forma intencional.
- Interrupções constantes e persistentes quando uma pessoa estiver expondo suas ideias
- Evitar a comunicação direta.

Pressão e abuso de poder

- Fazer ameaças, intimidações ou cobranças abusivas.
- Atribuir tarefas impossíveis ou incompatíveis com a função com intenção de prejudicar.
- Retirar atividades ou responsabilidades para desvalorizar uma pessoa.
- Exigir respostas fora do horário com ameaças veladas.

Desvalorização sistemática

- Questionar constantemente a competência de alguém sem fundamento.
- Desconsiderar contribuições ou resultados de forma repetida.
- Tratar uma pessoa de maneira diferente com o objetivo de prejudicá-la



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

COBRANÇAS PROFISSIONAIS

- Acompanhar resultados e estabelecer metas.
- Solicitar melhorias no trabalho.
- Avaliar desempenho de forma respeitosa e profissional.

FEEDBACKS CONSTRUTIVOS

- Apontar pontos de melhoria com diálogo e respeito.
- Orientar sobre procedimentos e responsabilidades.
- Corrigir erros sem humilhar ou constranger.

CONFLITOS PROFISSIONAIS PONTUAIS

- Divergências de opiniões.
- Discussões relacionadas ao trabalho quando conduzidas com respeito.
- Diferenças de pensamento ou formas de execução.

GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- Distribuir tarefas conforme as necessidades da equipe.
- Fazer mudanças organizacionais justificadas.
- Tomar decisões profissionais baseadas em critérios técnicos.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

É uma conduta de natureza sexual **indesejada** que constrange uma pessoa, buscando obter vantagem ou favorecimento sexual, **especialmente quando existe uma relação de poder, hierarquia ou influência no ambiente profissional**. Ele pode acontecer por meio de **palavras, mensagens, gestos, contatos físicos ou comportamentos que ultrapassem os limites do respeito e da liberdade individual**.

COMO IDENTIFICAR?

- Comentários ou conversas de teor sexual sem consentimento.
- Insinuações ou convites constrangedores.
- Solicitação de favores sexuais.
- Envio de mensagens, imagens ou conteúdos inadequados.
- Promessas de benefícios ou ameaças relacionadas a questões sexuais.



O CONSENTIMENTO ESTÁ RELACIONADO AO RESPEITO, À LIBERDADE DE ESCOLHA E AO RECONHECIMENTO DOS LIMITES DE CADA PESSOA.

RESPEITANDO OS LIMITES

Uma conversa pessoal em que ambas as pessoas demonstram interesse e conforto.

Respeitar quando alguém não deseja continuar uma conversa ou aproximação.

Um convite feito uma única vez, com respeito à resposta da pessoa.

Um elogio profissional sobre uma apresentação ou trabalho, sem comentários sobre aparência ou sexualização.

Respeitar os limites físicos e pessoais de cada pessoa.

Uma avaliação de desempenho é feita com transparência, considerando entregas e competências.

SEM RESPEITO AOS LIMITES

Insistir em conversas de teor íntimo ou sexual quando a outra pessoa não demonstra interesse.

Continuar investidas, mensagens ou aproximações mesmo após um "não".

Fazer convites insistentes após uma recusa ou demonstrar que a pessoa não está confortável.

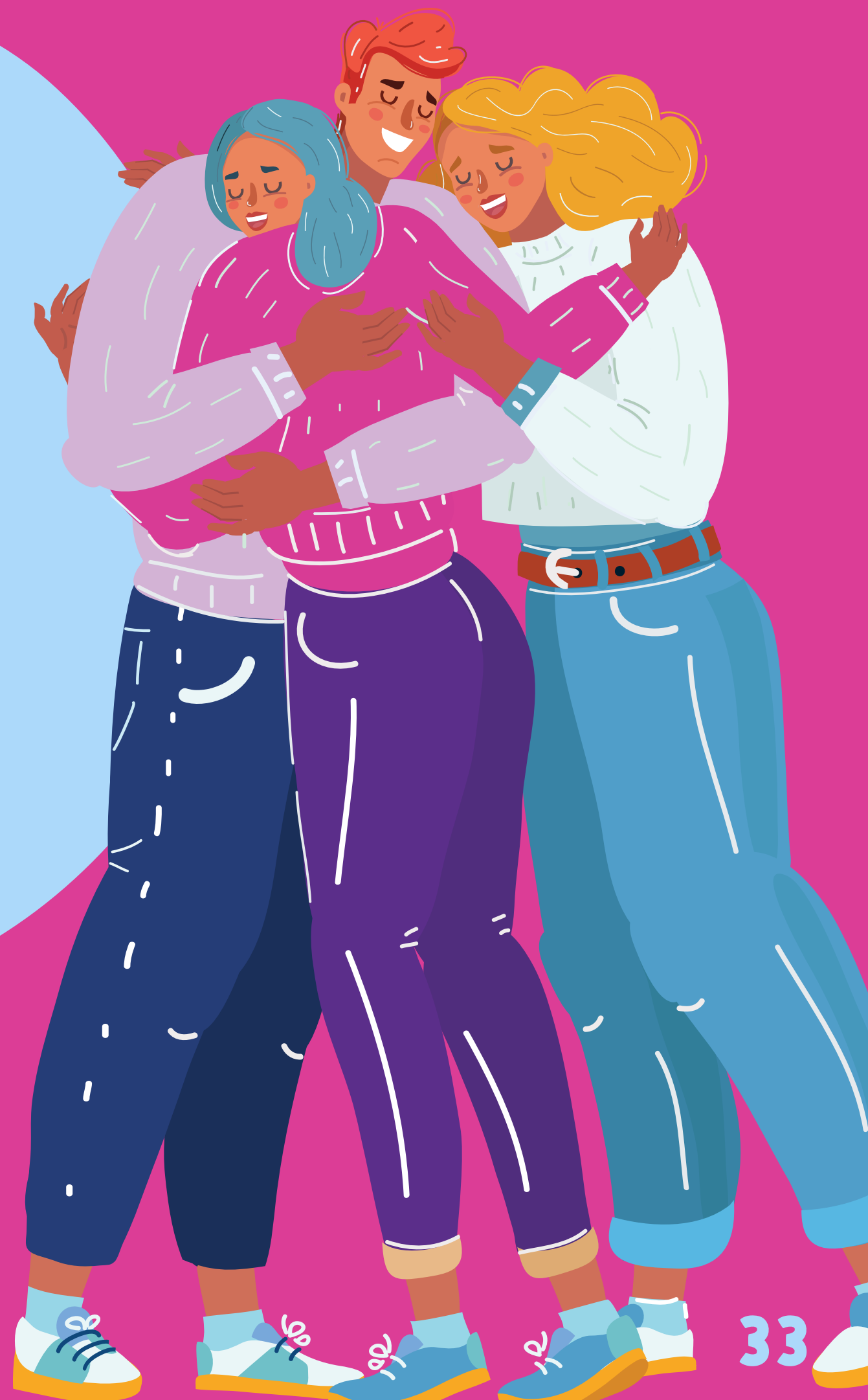
Comentários sobre o corpo, roupas ou aparência de forma sexualizada e constrangedora.

Tocar, abraçar ou se aproximar fisicamente sem consentimento.

Uma liderança sugere que uma aproximação pessoal, encontro ou favorecimento íntimo pode influenciar uma promoção, benefício ou oportunidade profissional.

DIVERSIDADE É RECONHECER. INCLUSÃO É AGIR.

Reconhecer que as pessoas são diferentes é o primeiro passo. Mas a inclusão acontece quando essas diferenças são respeitadas na prática.





UM AMBIENTE INCLUSIVO É AQUELE EM QUE TODAS AS PESSOAS:

- **Respeita diferentes opiniões, histórias e formas de viver.**
- **Ouve com atenção e considera diferentes perspectivas.**
- **Evita julgamentos baseados em estereótipos ou preconceitos.**
- **Utiliza uma comunicação respeitosa e adequada.**
- **Garante que todas as pessoas tenham oportunidade de participar.**
- **Reconhece e valoriza as contribuições de cada integrante.**

COMO CADA PESSOA PODE CONTRIBUIR?

A inclusão começa nas atitudes do dia a dia. Algumas práticas fazem a diferença:

Respeite:

trate todas as pessoas com educação, independentemente de suas características ou opiniões.

Escute:

valorize diferentes pontos de vista e esteja aberto a aprender com outras experiências.

Inclua:

incentive a participação de todas as pessoas e evite atitudes que afastem ou silenciem alguém.

Acolha:

ofereça apoio diante de situações de preconceito, discriminação ou exclusão.

Refleta:

avale se suas palavras e atitudes podem gerar desconforto ou constrangimento.

Cada pessoa tem uma história e uma forma própria de pensar e agir. Essas diferenças fazem parte da diversidade e estão presentes em todos os ambientes, inclusive no trabalho. Valorizar a diversidade é reconhecer que ninguém deve ser tratado de forma diferente por suas características pessoais, origens e orientações.



COMO AGIR AO SOFRER OU PRESENCIAR UMA SITUAÇÃO?

Situações de assédio moral, assédio sexual ou discriminação podem causar insegurança, medo e constrangimento. O enfrentamento dessas práticas depende de uma cultura de respeito, em que as pessoas se sintam acolhidas para buscar ajuda e em que testemunhas compreendam seu papel na prevenção e no combate a essas condutas.

SE VOCÊ FOR A VÍTIMA:



- Registre informações sobre o ocorrido, como datas, locais, pessoas envolvidas e descrição dos fatos.
- Guarde mensagens, e-mails, documentos ou outros registros que possam contribuir para a compreensão da situação.
- Procure apoio de pessoas ou áreas responsáveis pelo acolhimento.
- Utilize os canais oficiais para registrar a denúncia e buscar encaminhamento adequado.

SE VOCÊ FOR ESPECTADOR:

- Demonstre apoio à pessoa afetada.
- Não reforce comentários, piadas ou atitudes preconceituosas.
- Busque formas seguras de interromper uma situação inadequada.
- Incentive a utilização dos canais oficiais de denúncia.
- Comunique o ocorrido pelos canais oficiais, quando apropriado.



OS 5Ds

DA INTERVENÇÃO DA PESSOA ESPECTADORA

Uma pessoa que presencia uma situação de assédio ou discriminação pode agir de diferentes formas. Os **5Ds da Intervenção da Pessoa Espectadora** apresentam estratégias que ajudam a intervir com segurança e responsabilidade:

1

DISTRAIR

Criar uma interrupção para afastar ou encerrar uma situação desconfortável.

Exemplo: iniciar uma conversa com a pessoa afetada, mudar o foco da situação ou criar uma oportunidade para que ela se afaste.

2

DELEGAR

Buscar apoio de outra pessoa ou área responsável para lidar com a situação.

Exemplo: comunicar uma liderança, equipe responsável ou canal institucional quando for necessário apoio para intervenção.

3

DOCUMENTAR

Registrar informações sobre o ocorrido, sempre respeitando a privacidade e a segurança das pessoas envolvidas.

Exemplo: anotar data, local, descrição da situação e possíveis testemunhas para auxiliar em um eventual relato.

4

DELONGAR

Aguardar o momento mais adequado para agir, especialmente quando uma intervenção imediata puder aumentar o risco ou o constrangimento para a pessoa envolvida.

Exemplo: após o ocorrido, conversar com a pessoa, demonstrar acolhimento, perguntar se ela precisa de ajuda.

5

DESAFIAR

Manifestar desaprovação diante de uma atitude inadequada, quando houver segurança para isso.

Exemplo: dizer que determinado comentário é desrespeitoso ou que aquele comportamento não está de acordo com um ambiente profissional.



Em situações de emergência ou risco imediato, acione a **Polícia Militar** pelo número **190**.

Lembre-se: Intervenha se for seguro. Nunca coloque sua segurança em risco.

CANAIS DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIAS

O acolhimento e a escuta são etapas fundamentais para o enfrentamento de situações de assédio, discriminação ou qualquer outra forma de violência no ambiente de trabalho.

O Confea, por meio da **Comissão de Prevenção ao Assédio e Discriminação (CPA)**, disponibiliza o **Formulário Virtual de Recebimento de Denúncia**, um canal para que qualquer pessoa possa relatar situações de assédio moral, assédio sexual e/ou discriminação que tenha sofrido ou testemunhado no âmbito do Conselho. O Confea reforça o compromisso da Comissão com a confidencialidade no tratamento das denúncias e com o sigilo dos processos que eventualmente sejam instaurados.

Para denunciar, acesse **cpa.confea.org.br**.

Além desse canal, todas as denúncias relacionadas a assédio moral, assédio sexual ou discriminação podem ser registradas por meio da plataforma **Fala.BR**, canal oficial para o recebimento, encaminhamento e tratamento de manifestações junto à Administração Pública.





DENÚNCIA ANÔNIMA

Ao optar por uma denúncia anônima, não será possível acompanhar o andamento da manifestação nem receber contatos pela plataforma Fala.BR para esclarecimentos ou atualizações sobre o caso.

DENÚNCIA IDENTIFICADA ANONIMIZADA

Nas denúncias identificadas, os dados pessoais são protegidos e anonimizados pela plataforma Fala.BR. Caso a manifestação precise ser encaminhada a outro órgão responsável pela apuração, o compartilhamento dos dados somente ocorrerá mediante autorização do denunciante. Dessa forma, é possível acompanhar o andamento do caso com segurança e sigilo.



PASSO A PASSO PARA DENUNCIAR



PASSO 1

Escanei o QR CODE ou **clique aqui** para acessar o site do Fala.BR



PASSO 2

Na página inicial, clique em “**Servidores públicos**”:



PASSO 3

Na página seguinte, digite seu relato e anexe documentos comprobatórios:

PASSO 4

Avance a página e selecione em “**Denúncia**” e selecione o nome da instituição:

PASSO 5

Selecione o tipo da manifestação que você quer denunciar:

Assunto

Selecione o assunto da sua manifestação

Selecione..

Assédio moral

Assédio sexual

PASSO 6

Insira as informações complementares:

Informações complementares

Você entende que

Selecione..

Obrigatório

Quais condutas ocorreram?

Selecione..

Obrigatório

Indique a relação de trabalho da pessoa denunciada com a vítima

Selecione..

Obrigatório

Frequência do ocorrido

Selecione..

Obrigatório

Você procurou auxílio para resolver a questão anteriormente?

Selecione..

Obrigatório

PASSO 7

Selecione o local e serviço do órgão onde ocorreu:

Local

Instituição onde o fato ocorreu

Onde ocorreu a situação?

Selecione..

Obrigatório

Quer encaminhar a denúncia para a mesma instituição onde ocorreu o fato? (sim/não)

Selecione..

Obrigatório

Serviço do órgão

Selecione o serviço público relacionado à demanda, se for o caso

Selecione..

Cancelar

Voltar

Avançar

PASSO 8

Avance a página e insira os dados dos envolvidos:

Envolvidos

Nome da Vítima

Obrigatório

Limite máximo de 150 caracteres

Sexo da Vítima

Selecione..

Obrigatório

Órgão da Vítima

Limite máximo de 200 caracteres

Função da Vítima

Selecione..

Adicionar mais Vítimas

PASSO 9

Revise os dados inseridos:

 > Registrar Manifestação



Revise os dados da sua manifestação. Caso queira alterar algum campo, retorne ao formulário. Na sequência, você poderá autenticar sua conta Gov.BR ou escolher prosseguir de forma anônima.

PASSO 10

Ao confirmar os dados, você terá duas opções:

1) se identificar por meio de login no Fala.Br ou por meio do Portal Gov.br ou **2)** registrar uma denúncia anônima



gov.br

Escolha um tipo de login:

Login Pessoa Física
Registre e acompanhe suas manifestações e pedidos de acesso à informação com a sua Conta Gov.br

Login Pessoa Jurídica
Para acessar o Fala.BR como Pessoa Jurídica, vincule o CNPJ da empresa à sua Conta Gov.br. [Saiba mais](#)

Denúncias Anônimas
Denúncias registradas em modo anônimo não geram notificações para o denunciante, nem podem ser acompanhadas. Você não saberá o resultado do tratamento da denúncia. Se desejar acompanhar o resultado, selecione o registro identificado na linha com seu nome. Ainda assim, caso queira registrar em modo anônimo, clique no botão "Registrar anônimo". A CGU reafirma o compromisso de garantia de proteção de sua identidade, que inclui o não registro do endereço eletrônico de origem (endereço IP).

 Pessoa Física	Entrar com gov.br
 Pessoa Jurídica	Entrar com gov.br
 Denúncias Anônimas	Registrar anônimo

A plataforma **Fala.BR** assegura a proteção das informações pessoais dos usuários, conforme estabelecido pela Lei nº 13.460/2017 e pela Lei nº 12.527/2011, garantindo o tratamento adequado e seguro dos dados registrados.



DIREITOS E DEVERES DE TODOS

Todos têm direito a um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência, assédio ou discriminação.

DIREITOS

Ser tratado com respeito e dignidade.

Exercer suas atividades sem sofrer constrangimentos ou ameaças.

Ter igualdade de oportunidades.

Receber acolhimento diante de situações de violência ou discriminação.

Denunciar práticas inadequadas.

DEVERES

Agir com ética e respeito.

Não praticar ou incentivar comportamentos abusivos.

Respeitar limites individuais.

Combater atitudes discriminatórias.

Contribuir para um ambiente inclusivo

MENSAGEM FINAL

A construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável, seguro e acolhedor não termina neste guia, ela se renova todos os dias, em cada interação, palavra e atitude.

O **Assédio Zero** é mais do que um projeto institucional: é um pacto coletivo pelo cuidado mútuo e pela dignidade. Prevenir o assédio e a discriminação exige empatia para acolher as diferenças e coragem para não nos calarmos diante do que é errado.

Lembre-se de que você não está só. O Sistema Confea/Crea e Mútua está comprometido em garantir que sua voz seja ouvida e seus direitos protegidos. Juntos, temos o poder de transformar o nosso espaço profissional em um lugar onde a diversidade é celebrada e o respeito é a base de todas as relações.

Faça a sua parte. O respeito transforma, e essa mudança começa com cada um de nós.

REFERÊNCIAS

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA).

Cartilha Assédio: prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação. Brasília, DF: Confea, 2025.

Disponível em: https://www.confea.org.br/midias/uploads-imce/Cartilha_Asse%CC%81dio.pdf

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA).

Guia de Inclusão e Diversidade de Gênero. Brasília, DF: Confea, 2025.

Disponível em: <https://www.confea.org.br/guia-de-inclusao-e-diversidade-de-genero>

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO (2024).

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no Serviço Público Federal.

Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/cartilha-assedio-sexual-pgf-versao-setembro.pdf>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/eliminar-violencia-e-o-assedio-no-mundo-do-trabalho-convencao-190>

RIGHT TO BE (s/d). The five Ds of bystander intervention. Disponível em: <https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training>

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU) (2024).

Guia Lilás: Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/guia-lilas>

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES.

Cartilha de Discriminação: prevenção e enfrentamento à discriminação. Disponível em: https://www.gov.br/transportes/pt-br/canais_atendimento/CartilhaDiscriminacao.pdf



CONFEDERAÇÃO
Conselho Federal de Engenharia
e Agronomia



CREA
Conselhos Regionais de Engenharia
e Agronomia



mutua
Caixa de Assistência dos Profissionais do Crea

