

CRT

com respeito



Cartilha de Combate à
Discriminação e ao
Assédio no Ambiente
de Trabalho





PRESIDENTES
Gestão 2022/2026

CRT-SP

Técnico em Eletrotécnica Gilberto Takao Sakamoto

CRT-02

Técnico em Edificações João Batista Souza

CRT-BA

Técnico em Eletrotécnica Sandro Augusto Vieira da Silva

CRT-ES

Técnico em Agrimensura Valmir Xavier Martins

CRT-MG

Técnico em Metalurgia Nilson da Silva Rocha

CRT-RJ

Técnico em Mecânica Luiz Sérgio Nóbrega de Oliveira (em exercício)

CRT-RN

Técnico em Edificações Jerônimo Andrade

CRT-RS

Técnico em Química Luiz Antonio Castro dos Santos

PRODUÇÃO EDITORIAL

CRT-SP

Gerência de Comunicação e Transparência

Editor e Jornalista Responsável

José Donizetti Morbidelli

josemorbidelli@crts.gov.br

Gerência de Novos Projetos e Inovação

Coordenação

Fabiana Herculano Moraes

fabianamoraes@crts.gov.br

Colaboração

CRT-02, CRT-BA, CRT-ES, CRT-MG, CRT-RJ, CRT-RN e CRT-RS

Brasil
Setembro/2024



CRT-02

CRT-BA

CRT-ES

CRT-MG

CRT-RJ

CRT-RN

CRT-RS

CRT-SP

PROPÓSITO

O assédio moral, sexual e a discriminação de qualquer natureza no ambiente de trabalho são questões graves que afetam a saúde física e mental dos colaboradores, comprometendo não apenas a produtividade, mas também o bem-estar de todos os envolvidos.

Como autarquias públicas federais que zelam pela proteção da sociedade, oito conselhos regionais que integram o Sistema CFT/CRTs (CRT-SP, CRT-02, CRT-BA, CRT-ES, CRT-MG, CRT-RJ, CRT-RN e CRT-RS) elaboraram o manual “CRT com Respeito: Cartilha de Combate à Discriminação e ao Assédio no Ambiente de Trabalho”, apoiados por pessoas e entidades comprometidas com o respeito e a convivência harmoniosa no dia a dia.

Esse trabalho tem como propósito promover reflexão e conscientização sobre o tema nos ambientes de trabalho técnico; inclusive, cedendo espaço a vítimas ou testemunhas de situações de assédio ou discriminação de qualquer natureza, com depoimentos que visam encorajar a romper o silêncio para combater quaisquer formas de preconceitos, seja de cunho racista, religiosa, xenófoba, homofóbica, sexual, etarista, enfim, contribuindo para a criação de uma cultura de respeito, diversidade e inclusão.

Busca também orientar e capacitar colaboradores e gestores a identificarem, prevenirem e combaterem práticas de assédio e de discriminação, reforçando o compromisso com um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso em todos os aspectos.

Vamos, juntos, construir um CRT com respeito.



ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DIFERENTES FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO



O assédio moral ocorre quando alguém, de forma repetida e intencional, usa palavras ou gestos abusivos para intimidar, humilhar ou constranger outra pessoa no ambiente de trabalho.

Muitas vezes, o agressor se aproveita de sua posição ou cargo para obter vantagens ou privilégios. Esse comportamento é inaceitável, pois fere a dignidade humana, prejudica o desenvolvimento profissional da vítima e, ainda mais grave, pode causar sérios danos à sua saúde mental e emocional

O assédio em diferentes níveis hierárquicos



Vertical descendente ∨

Quando praticado por alguém em posição hierárquica superior.



Vertical ascendente ∧

Quando praticado por alguém em posição hierárquica inferior.



Horizontal ou bullying hexagonal « »

Quando a prática ocorre entre pessoas da mesma posição hierárquica, geralmente instigada por uma competição exagerada entre colegas de trabalho.



Misto (ou bullying misto) ◀ ▶

Quando ocorre de forma coordenada, com a vítima assediada por superiores ou colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, mesmo sem relação de subordinação entre as partes.

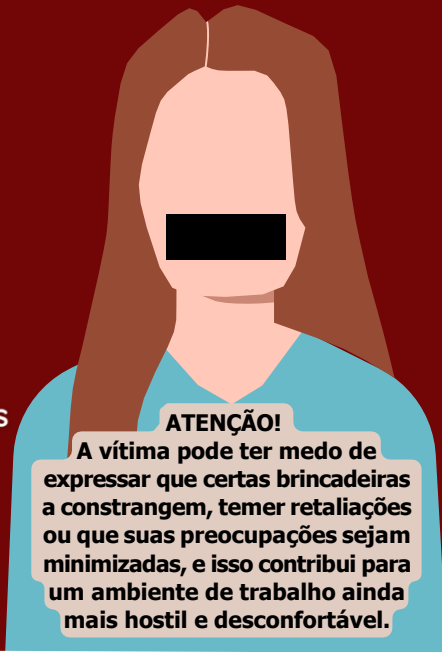
O ASSEDIO SEXUAL E CARACTERIZADO POR CONDUTAS DE NATUREZA SEXUAL



Envolve qualquer comportamento de natureza sexual que viole a dignidade e os direitos da vítima, como sua liberdade sexual. Isso pode incluir gestos, palavras ou ações físicas que tenham conotação sexual, independentemente de estarem diretamente relacionados ao trabalho. Fato é que essas atitudes acontecem sem o consentimento da pessoa, tornando o ambiente de trabalho hostil e inseguro.

Atitudes e comportamentos que podem caracterizar assédio sexual

- Envio recorrente de mensagens
- Gestos
- Cantadas
- Toques
- Piadas
- Insinuações
- Chantagens ou ameaças
- Conversas de cunho sexual
- Oferecimento de vantagens ou benefícios em troca de sexo
- Convites impertinentes



ATENÇÃO!

A vítima pode ter medo de expressar que certas brincadeiras a constrangem, temer retaliações ou que suas preocupações sejam minimizadas, e isso contribui para um ambiente de trabalho ainda mais hostil e desconfortável.



Na dúvida, respeite!

A CULTURA ORGANIZACIONAL É A BASE PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E LIVRE DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), ambientes de trabalho saudáveis são fundamentais para o desenvolvimento sustentável da sociedade; daí, a importância das **organizações promoverem uma cultura de respeito e inclusão.**



É fundamental que gestores e líderes estejam atentos a condutas que contrariem uma cultura inclusiva e respeitosa, desenvolvendo políticas claras e aplicando sanções administrativas e legais para desestimular e punir, de forma justa, aqueles que comprovadamente agirem de maneira discriminatória.

As formas mais comuns de discriminação no ambiente de trabalho incluem preconceitos baseados em gênero, raça, orientação sexual, etnia, religião, idade, nacionalidade, deficiências físicas ou mentais e bullying social, perpetuando desigualdades e afetando o bem-estar e a dignidade dos colaboradores.

6



Atente-se ao que é tolerado e incentivado dentro do seu ambiente de trabalho

CONHEÇA A LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO



No artigo 1º da **Constituição Federal**, o princípio da “dignidade da pessoa humana” é entendido, no inciso III, como um dos fundamentos das necessidades vitais do indivíduo; e pelo artigo 5º, incisos III e X, “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.



O artigo 216-A do **Código Penal Brasileiro** – Decreto-Lei nº 2.848/1940 – define o assédio sexual como o ato de constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual, especialmente quando o agressor se aproveita de sua posição de superior hierárquico ou de outra forma de autoridade no trabalho. A pena para esse crime varia de um a dois anos de prisão, podendo ser aumentada se a vítima for menor de 18 anos. Além disso, o artigo 186 do Código Civil – Lei nº 10.406/2002 – garante o direito à indenização por dano moral por considerar essa conduta ilícita.



Conhecida como “**Lei do Emprega + Mulheres**”, a Lei nº 14.457/2022 representa um avanço na promoção da igualdade de gênero e tem como principal objetivo implementar medidas para promover a igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil, além de combater a violência e o assédio no ambiente de trabalho.



Em esfera global, a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)** editou, no mês de junho de 2019, a Recomendação nº 206 e a Convenção nº 190, cujo artigo 1º conceitua o assédio moral como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente, que tenham por objeto, causem ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo violência e assédio de 7 gênero”.

AMBIENTE SAUDÁVEL É ONDE TODOS SE RESPEITAM

Há um ditado, de origem religiosa, que se popularizou por ser muito verdadeiro: “Não faça aos outros aquilo que não gostaria que fizessem com você”. Já pensou nisso? Queremos – e devemos – ser tratados com educação, gentileza, respeito, com espaços para diálogos e aceitos como somos, independente de nossas diferenças na aparência física; condição social, cultural ou cognitiva; raça; opção religiosa; orientação sexual ou de gênero; e até mesmo quanto às opiniões, que devem ser conduzidas com calma, clareza, inteligência emocional e de forma segura. Em resumo, um ambiente saudável é onde os “diferentes” se respeitam.

Existe outro conceito muito interessante criado pela psicóloga e pesquisadora de Harvard, Amy Edmondson, definido como “segurança psicológica”, pelo qual os ambientes de trabalho mais produtivos e que tornam as pessoas mais felizes e motivadas são aqueles onde ninguém tem medo de falar, opinar, com liberdade de participação e expressão. Um bom ambiente de trabalho promove saúde mental, saúde física e traz resultados positivos aos colaboradores e às empresas, que lucram com assiduidade, diminuição por afastamentos e menor taxa de rotatividade. Tudo isso em contar com a qualidade dos produtos e serviços; pois, comprovadamente, motivação gera mais produtividade.

Quem promove um bom ambiente de trabalho? A cultura da empresa ou entidade, por meio de políticas de gestão e lideranças; no entanto, esse papel cabe também a cada indivíduo, responsabilizando-se por zelar e manter uma boa e pacífica convivência, com respeito mútuo e profissional.

Devemos transformar a retórica em prática diária; portanto, vamos promover um ambiente saudável e mostrar à sociedade que somos pessoas inteligentes, humanas, sensíveis e que nos preocupamos com nossos semelhantes.



“Está contratado, começa na segunda!”

Começar em um trabalho novo é sempre um desafio, um novo lugar, novas atividades, novos colegas de trabalho, uma nova rotina e, de novo, sair do armário.

Para nós, pessoas LGBTQ+, um novo trabalho traz preocupações além de trens ou ônibus que iremos pegar. “Prazer, eu me chamo fulano, me identifico como homem e me relaciono com homens”; ou “Oi, bom dia. Eu me chamo fulana, tenho 30 anos, sou mulher e me relaciono com mulheres”. Uma preocupação que de início já demonstra a necessidade de autoproteção e autodeclaração, pois nem todos os ambientes são acolhedores ou inclusivos.

No caso concreto, nunca sofri diretamente qualquer tipo de assédio no ambiente de trabalho, fato que não afasta uma cultura de LGBTfobia recreativa, que nada mais é do que o uso de palavras e expressões de cunho pejorativo ao tratar de pessoas e vivências da comunidade.

É quase como se dissessem que não devemos ser levados a sério ou que, por virmos “do vale”, somos profissionais/pessoas inferiores. Uma cultura intimamente ligada e nascida do machismo, colocada em prática de modo velado e facilmente normalizada, pois “é apenas uma brincadeira”.

De fato, ninguém é preso por uma brincadeira, mas de modo comparativo é menos comum referências pejorativas a pessoas com deficiência. Sabemos que é imoral, sem graça e desrespeitoso, e seja lá qual for a deficiência, é inerente à pessoa; ou seja, não pode ser mudada.

No caso de pessoas LGBTQ+, o raciocínio e a prática devem ser os mesmos, pois é imoral, sem graça e desrespeitoso tratar alguém diferente por algo que é inerente e imutável. Além do fato de que ser LGBTQ+ não é uma doença, limitador ou qualquer demérito; é bom deixar claro.

São orientações ou condutas básicas que fazem do ambiente profissional um lugar saudável, **evitando que “brincadeiras” virem discriminação e assédio.** Não podemos normalizar uma cultura que é a base de uma preocupação legítima da maioria das pessoas LGBTQ+.



Bruno Aguiar,
colaborador do CRT-SP



DEPOIMENTOS

Histórias sobre discriminação, preconceitos e assédio no ambiente de trabalho

Cleusa Maria Machado Cunha
Técnica em Hidrologia | CRT-RS

O desafio de ser mulher em um ambiente totalmente dominado pelos homens deixa marcas e dores no corpo físico e psicológico. **Sofri calada** como muitas colegas técnicas sofrem até hoje, para não demonstrarem fragilidade no ambiente de trabalho. **Orgulhava-me de nunca chorar**, sem considerar que não reagir estava causando danos à minha saúde. Há anos sofro com fibromialgia, doença associada a pessoas que negligenciam seus sentimentos e demonstram força emocional em situações extremas.

Numa ocasião em que o gestor me levava de carro para conhecer as instalações da empresa nas cidades sob nossa responsabilidade técnica, ele recebeu uma ligação, acionou o viva-voz e eu não pude deixar de ouvir:

'Tu viste que chegou uma morena gostosa no teu departamento?', perguntaram da outra linha. Sem qualquer constrangimento, meu gestor confirmou. Então, o outro prosseguiu: **'Chegaram duas técnicas aqui para fazer estágio, uma vai para o teu departamento e a outra vai para a sede. A morena, mais velha, é mais gostosa, parece séria; são boas de meter o cartão'**.



Eu ouvia tudo com um nó na garganta, louca para dizer: 'Estou aqui, dá para respeitar, por favor'; porém, ele nada disse e **os dois seguiram conversando animadamente sobre minhas características físicas**. Estava com apenas 45 dias de empresa, recém-aprovada num concorrido concurso público, com três filhos para criar e com dificuldades financeiras.

Simplesmente me calei e sorri, um sorriso amarelo sem graça. Meu gestor me olhou e disse: **'Vai acostumando, pois trabalhar na área operacional é assim; ninguém vai te meter o cartão se não quiseres, mas se quiser estamos aqui'**. Tive vontade de vomitar, mas apenas dei mais um risinho sem graça.

Por diversas vezes ouvi absurdos, começando com tons de brincadeira, risos e gracejos. O tempo foi me dando coragem de responder no ato; no entanto, jamais denunciei algum colega de trabalho ou relatei a integra desses diálogos dentro da empresa. Não me orgulho disso, mas **no fundo eu tinha vergonha e me via sem forças para reagir** à altura e fazer a denúncia.

Confesso que ainda me dói ao lembrar esses fatos; ficar em silêncio nos tira muitas oportunidades profissionais e perpetua o sofrimento de tantas outras mulheres, que também se calam por não terem referências daquelas que reagiram e se deram bem na carreira.



DEPOIMENTOS

Histórias sobre discriminação, preconceitos e assédio no ambiente de trabalho

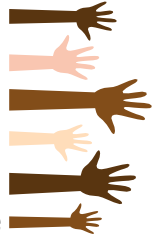


Ayala de Sousa Araújo
Professora de escola técnica

Sou professora e sempre tive problemas em minhas aulas com questões étnico-raciais, de diversidade e de gênero, especialmente pela presença de estudantes cristãos; alguns, mesmo com essa orientação religiosa, apresentam um racismo impregnado. Sofri, longe de tudo e de todos que poderiam me dar apoio emocional e orientações confiáveis.

De início, quando cheguei à cidade **perguntei a duas faxineiras brancas, na portaria de um condomínio de padrão médio, se havia vagas. Uma delas foi logo respondendo: 'Não! Nós damos conta do serviço e não precisamos contratar outra faxineira'. Expliquei, então, que me referia a apartamentos para alugar** e elas, constrangidas, pediram desculpas. Enfim, mostrei-lhes o quanto uma pessoa negra também é amável e respeitosa.

Ainda sinto meu emocional e estímulo abalados, mas continuo existindo e trabalho porque preciso do emprego. Procuo apenas proteger meu emocional afirmando a mim mesma que não importa o que dizem ou se continuarei sem apoio, pois somente eu sei o que passei.



Exemplo de iniciativa: ações afirmativas e de ombate às práticas racistas, com o foco em ampliar a diversidade racial na administração pública



DEPOIMENTOS

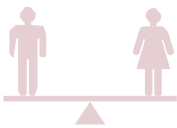
Histórias sobre discriminação, preconceitos e assédio no ambiente de trabalho

Cláudia Maria Acosta
Técnica em Eletrotécnica | CRT-RS

Não é uma tarefa simples falar sobre assédio no ambiente de trabalho, porque lembrar é reviver.

As piadas sempre foram rotineiras em minha vida profissional como técnica e, desde os tempos de escola, já ouvia observações do tipo: '**A mulher é inteligente ou é bonita**'. De início, tais piadinhas parecem inofensivas e sem importância, mas vão se acumulando e nos encolhendo, espremendo, esmagando.

Passei em 1º lugar num concurso público de nível estadual, mas ainda não era suficiente e os colegas de departamento preferiam que homens resolvessem os problemas. '**Não leve a mal, mas eles estão acostumados com uma equipe masculina**', diziam. Como se não bastasse, ainda havia comentários maliciosos; obviamente, quando estávamos somente eu e o assediador no local.



Ao falar sobre a vida, o poeta Guimarães Rosa cita: 'O que ela quer da gente é coragem'. Em todos os aspectos – emocional, físico e mental – precisamos persistir diante dos obstáculos, injustiças e desafios.

Com o tempo, conquistei a confiança dos colegas no meu trabalho, apesar das piadas e comentários continuarem. Enfim, aprendi a responder e a me defender; e o resultado, mais que esperado, é que alguns me chamavam de louca. **Sim, sou bem louca; louca por um ambiente de trabalho saudável e sem assédio.**"

Como NÃO assediar sua colega de trabalho

- ✘ Abra mão dos apelidos, olhares persistentes e cantadas
Brincadeira pra você, desnecessário - ou ofensivo - pra ela
- ✘ Elogio? Só se for ao trabalho dela
Enaltecer a roupa, a beleza ou o corpo dela é totalmente fora de propósito
- ✘ Não toque nela sem consentimento
Abraços, mensagens e tapinhas podem caracterizar assédio
- ✘ Ela não quer sair com você?
Não insista nem ameace, não é não!

Assédio sexual é CRIME combatido pela Justiça do Trabalho

CSJT

Fonte: Facebook do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) / Brasil, 2018





DEPOIMENTOS

Histórias sobre discriminação, preconceitos e assédio no ambiente de trabalho

Claudemir Roque da Costa
Técnico em Mecânica | CRT-SP



Eu tinha 16 anos na primeira vez que fui à praia. Era formatura da oitava série, e a gente ficou uma semana em Santos e se diverti pra caramba. Na volta, com um tremendo trânsito na subida da serra, um colega me disse: **'Olha lá o Claudemir, naquele bando de macaquinho! O ônibus inteiro deu risada.** Isso aconteceu por volta dos anos 1990 e me marcou demais, ainda mais porque eu não passava de um adolescente e não tinha muito discernimento e controle emocional para enfrentar essas situações. Às vezes, ainda comento com minha esposa, pois não esqueço esse episódio.

Lamentavelmente, até hoje é comum ouvirmos, como profissionais técnicos, coisas do tipo: **'Você é negro, e assim por diante...'**. E tem outras situações que eu ainda enfrento, envolvendo até minha filha que, com 5 anos de idade era discriminada pelas coleguinhas em sala de aula por causa do cabelo. Tudo me leva a acreditar que a discriminação é uma questão estrutural; ou seja, passa dos pais para os filhos.

Carmosinda Santos
Técnica em Refrigeração e Climatização | CRT-SP

Uma amiga foi trabalhar num departamento de manutenção no ABC Paulista, onde não tinha vestiário e nem banheiro feminino. Então, ela sempre precisava caminhar até a fábrica, bem longe de seu local de trabalho. Ao explicar a situação ao supervisor, ele disse: **'Tá vendo?! É por isso que eu não queria mulher aqui, pois só traz problema!'**



Certa vez, levei cantada em campo e, ao relatar o ocorrido, tive o seguinte retorno da liderança: **'Se você quiser trabalhar em ambiente masculino, é assim mesmo'**.

A verdade é que os ambientes precisam de adaptação e os comportamentos devem ser repensados, pois nossas necessidades são completamente diferentes das dos homens.





COMO COMBATER O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As consequências de todas as formas de discriminação e preconceito são devastadoras, tanto para as vítimas quanto para as empresas ou entidades onde ocorrem. **Entre os impactos mais graves estão:**



Empresas e Entidades

- Queda de produtividade e inovação;
- Maior rotatividade de colaboradores, resultando em perda de talentos;
- Aumento de erros, acidentes e licenças médicas;
- Criação de um ambiente de trabalho tóxico, prejudicando o bem-estar geral;
- Exposição negativa na mídia, que pode manchar a reputação da organização;
- Passivos trabalhistas e financeiros decorrentes de processos e indenizações.



Vítimas

- Perda de motivação e engajamento;
- Aumento de ansiedade, insegurança e depressão;
- Desenvolvimento de doenças físicas e emocionais, como estresse crônico, síndrome do pânico e esgotamento;
- Isolamento social e, em casos extremos, suicídio.



Diante da gravidade desses impactos, é imperativo que o combate ao assédio e à discriminação seja uma prioridade em todos os setores da sociedade.

Empresas e entidades comprometidas com princípios de Environmental, Social, and Governance (ESG) têm a oportunidade de liderar essa mudança, promovendo ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos, que respeitem a dignidade de cada indivíduo.



PRÁTICAS DE ESG CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Implementar políticas contra o assédio e a discriminação não é apenas uma questão de ética, mas uma estratégia inteligente para garantir sustentabilidade e resiliência organizacional. Entidades que valorizam o bem-estar de seus colaboradores fortalecem sua reputação diante da sociedade. **Confira algumas dicas para iniciar políticas de combate à discriminação e ao assédio no ambiente de trabalho:**

Educar e conscientizar:

Realize treinamentos regulares sobre assédio e discriminação, incentivando um ambiente de respeito mútuo.

Criar canais de denúncia seguros:

Disponibilize mecanismos confidenciais para que os colaboradores possam denunciar práticas abusivas sem medo de retaliação.

Monitorar e avaliar:

Acompanhe de perto as dinâmicas do ambiente de trabalho, identificando e corrigindo práticas prejudiciais antes que se agravem.

Incorporar o ESG:

Envolva-se em práticas de governança que promovam a responsabilidade social, **garantindo que sua entidade não apenas cumpra as leis, mas vá além e estabeleça um padrão de excelência em comportamento ético.**

A mudança começa com cada indivíduo. Não se cale, não se abstenha, seja agente de transformação em sua empresa e na sociedade. Combater o assédio e a discriminação é proteger a saúde, a dignidade e o futuro de todos.

FORMAS DE DENUNCIAR O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO DO CRT-MG:

Ao ser vítima ou testemunha de assédio, seja ele moral ou sexual, é fundamental seguir alguns passos para se proteger e procurar órgãos, canais externos ou do próprio CRT-MG para formalizar uma denúncia.

Onde denunciar? Você pode procurar o (s) canal (is) abaixo:

Canal de Denúncia Interna do CRT-MG

<https://crtmg.gov.br/canal-de-denuncias/>

Ouvidoria do Sistema CFT/CRTs

<https://cft-br.implanta.net.br/portalTransparencia/#OUV/Home>

Sindicato da Categoria – SINDECOFE

Registrar Boletim de Ocorrência na Delegacia de Polícia

Ministério Público do Trabalho (MPT)

<https://peticionamento.prt2.mpt.mp.br/denuncia>

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista>

Denuncie!

CRT

com respeito



Essa é uma iniciativa colaborativa entre oito
Conselhos Regionais dos Técnicos Industriais,
em favor da construção de ambientes de trabalho
saudáveis e com mais respeito

