



**CONSELHO FEDERAL DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS  
CONFERE**

**RESOLUÇÃO Nº 2.107/2024 – CONFERE**

Ref.: Institui Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Sistema Confere/Cores.

O Conselho Federal dos Representantes Comerciais - Confere, no uso das atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** a importância de um instrumento para a prevenção e conscientização contra os assédios morais e sexuais, que, eventualmente, possam ser sofridos por empregados(as), colaboradores(as) e conselheiros(as) do Sistema Confere/Cores;

**CONSIDERANDO** que o objetivo da cartilha é oferecer orientações sobre como prevenir, denunciar e combater tais tipos de violência, a fim de manter um ambiente corporativo saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas;

**CONSIDERANDO** a deliberação do Plenário do Conselho Federal em Reunião Ordinária, realizada em 12 de dezembro de 2023,

**RESOLVE:**

**Art. 1º.** Fica instituída a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no âmbito do Sistema Confere/Cores, a qual faz parte integrante desta Resolução.

**Art. 2º.** Esta Cartilha será publicada no site do Confere, possibilitando o seu livre acesso a todos os empregados(as), colaboradores(as) e conselheiros(as) do Sistema Confere/Cores.

**Art. 3º.** Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Brasília, 11 de março de 2024.

Archimedes Cavalcanti Júnior  
Diretor-Presidente

# CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO SISTEMA CONFERE/CORES

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL SEM ASSÉDIO



**Confere**  
Conselho Federal dos  
Representantes Comerciais

# MENSAGEM DO PRESIDENTE

Quero expressar minha profunda satisfação com a publicação da presente Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, no âmbito do Sistema Confere/Cores. A cartilha representa um instrumento crucial para a conscientização e prevenção contra essa lamentável realidade que persiste em nosso país e mundo afora.

O documento apresenta, de forma clara e objetiva, o que constitui assédio moral e sexual, além de oferecer orientações sobre como denunciar e combater esse tipo de violência. A publicação da Cartilha reflete o compromisso inequívoco do Sistema Confere/Cores em promover a igualdade e a dignidade de seus profissionais, sem distinção de gênero, raça, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

Agradeço profundamente à Comissão de Protagonismo Feminino pela iniciativa e parabênzo todos os envolvidos na elaboração desta cartilha, pelo inestimável esforço e dedicação no desenvolvimento deste material. Este passo é significativo para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Estamos totalmente comprometidos em prosseguir com nossos esforços na prevenção e combate ao assédio moral e sexual no âmbito do Sistema Confere/Cores.

Atenciosamente,

Archimedes Cavalcanti Júnior  
Diretor-Presidente do Confere

# APRESENTAÇÃO

A presente cartilha foi desenvolvida pela Comissão do Protagonismo Feminino, instituída por meio da Portaria nº 121/2023, com objetivo da manutenção de um ambiente corporativo saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas.

Com uma linguagem simples e direta, a Cartilha traz conceitos, exemplos, orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento aos assédios moral e sexual, tratando-se de valioso instrumento para a conscientização e reflexão de todos, o que resultará em impactos positivos para a classe da representação comercial e para a sociedade como um todo.



# O QUE É ASSÉDIO MORAL



Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades, violando, assim, à dignidade e/ou integridade física ou psíquica da vítima por meio de comportamentos, gestos ou palavras.

As condutas abusivas, que podem ser direcionadas ao(a) empregado(a), ao(a) estagiário(a), ao(a) terceirizado(a) ou ao(a) Conselheiro(a), individualmente ou em grupo, degradam o clima de trabalho, impactando, sobretudo, a estabilidade emocional e física da vítima.



Essas condutas são incompatíveis com a Constituição Federal e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, devendo ser combatidas.



\*\*\*A habitualidade e intencionalidade da conduta são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

## • TIPOS DE ASSÉDIO MORAL



**1. Vertical** – ocorre entre pessoas de nível hierárquico distinto.

**1.1. Descendente** – é o mais comum e caracteriza-se pela conduta de superiores em relação aos subordinados.



**1.2. Ascendente** – praticado por subordinado(s) contra superior(es) hierárquico(s).

**2. Horizontal** – ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia, sendo um comportamento instigado pela competição exacerbada entre colegas de trabalho.



**3. Misto** – consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada tanto por superiores hierárquicos quanto por colegas de trabalho.

**4. Interpessoal** - acontece de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar a participação do profissional na relação com a equipe.



**5. Institucional** – ocorre quando a organização/instituição incentiva ou consente atos de assédio.

## • COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO MORAL?



Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;

Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros; pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;



Invadir a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou correspondências;

Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;



Agredir verbalmente ou ameaçar com outras formas de violência física;

Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;



Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;



Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;

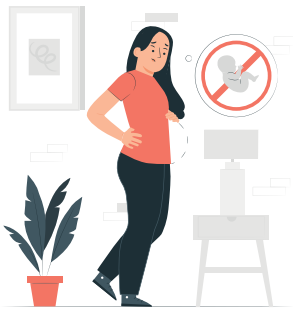


Falar com a pessoa aos gritos;

Fazer críticas hostis sobre sua capacidade profissional;







Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;

Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;

Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;



Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;

Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;



## O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

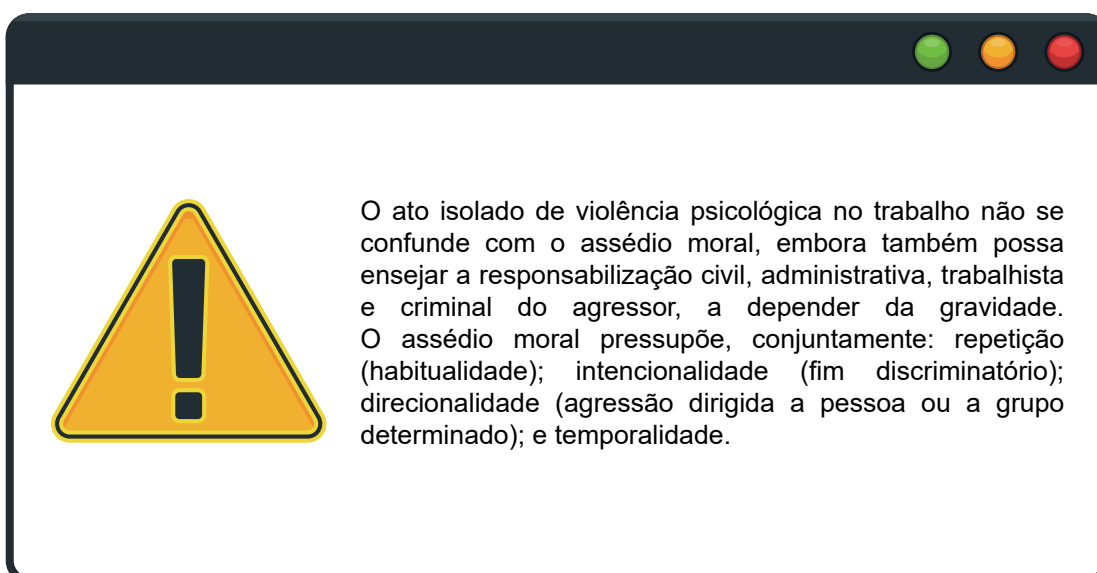
Cobranças normais de trabalho;

Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;

Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências 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;



### • QUEM É O ASSEDIADOR(A)?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, conforme exemplificado na página 05.

Entretanto, de modo geral, o assediador(a) é autoritário(a), manipulador(a) e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função. O assediador(a), de maneira geral, é arrogante, desmotivador(a), tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

## • QUEM PODE SER ASSEDIADO?

Mulheres e homens podem ser vítimas de assédio moral.



## • COMO A VÍTIMA PODE SE PREVINIR E SE PROTEGER

- ✓ Reunir provas, anotando, detalhadamente, todas as situações de assédio moral sofridas, com referência a data, horário, local, nome do agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, dentre outras informações que julgue necessárias;
- ✓ Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador(a) ou à Ouvidoria;
- ✓ Caso a comunicação feita não tenha sucesso, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe;
- ✓ Buscar apoio psicológico, bem como suporte de familiares e amigos.

## • COMO A ENTIDADE PODE SE PREVINIR E SE PROTEGER

- ↳ Difundir as informações deste Guia para todos(as) os(as) empregados(as), estagiários(as), terceirizados(as) e dirigentes do Sistema Confere/Cores;
- ↳ Manter um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- ↳ Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais do órgão;
- ↳ Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- ↳ Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- ↳ Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- ↳ Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias, treinando equipes de gestão de pessoas sobre o acolhimento humanizado e sigiloso de vítimas de assédio e discriminação.

### FIQUE LIGADO

A Lei nº 14.612/23 alterou o Estatuto da Advocacia (Lei 8.906/94) para incluir, em seu art. 34, o assédio e a discriminação no rol de infrações ético-disciplinares.



# ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual, nos termos do art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, consiste no ato de “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”.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ser definido como o constrangimento com conotação sexual, no qual, via de regra, o agente utiliza da sua posição hierárquica ou de sua influência para obter o que deseja.

É, portanto, um comportamento que, por sua natureza opressiva e discriminatória, viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento e o valor social do trabalho.



## • TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



**VERTICAL** - Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Esse tipo é considerado crime (Art. 216-A, do Código Penal).

**HORIZONTAL** - Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é caracterizada como “crime de assédio”, mas pode se caracterizar como crime de importunação sexual previsto no art. 215-A.



## • EXEMPLOS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL

Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;  
Conversas indesejáveis sobre sexo;  
Solicitação de favores sexuais;  
Convites impertinentes;



### **NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:**

Elogios sem conteúdo sexual;  
Cantadas, paqueras e flertes correspondidos.



### **FIQUE ALERTA**

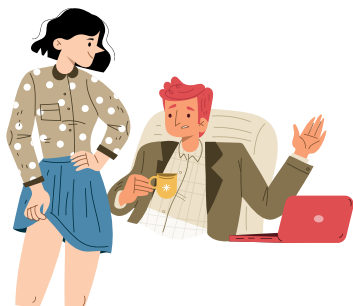
A conduta no assédio sexual pode ser repetida, ou não.



## • QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO



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



## COMO SE PREVINIR DO ASSÉDIO SEXUAL?

### • O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?



Anotar as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;

Conversar com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;



Evite ficar a sós com a pessoa assediadora, procurando, sempre, ter a presença de outras pessoas;

Reunir todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

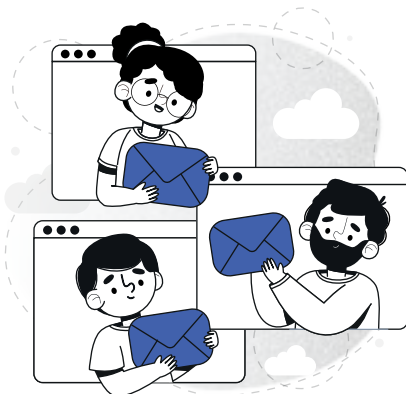


Denunciar na Ouvidoria da entidade e fazer um boletim de ocorrência na Delegacia especializada ou comum;

Registrar denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).



## • O QUE A INSTITUIÇÃO PODE FAZER?



Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;



Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitadas no ambiente de trabalho;



Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;

Dispor de ouvidoria para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;



#### **FIQUE LIGADO**

Foi aprovado parecer da Advocacia Geral da União - AGU que estabelece que a prática do assédio sexual é conduta gravíssima a ser punida com demissão, penalidade máxima prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90)

## **DIRETORIA EXECUTIVA**

Archimedes Cavalcanti Júnior  
Diretor-Presidente

Hely Ricardo de Lima  
Diretor-Tesoureiro

João Pedro da Silva Rosa  
Diretor-Secretário

Francisco de Assis P. G. Júnior  
1º Diretor-Suplente

## **COMISSÃO DE PROTAGONISMO FEMININO**

Rita de Cássia de Oliveira  
Coordenadora da Comissão

Terezinha Wollmann  
Membro Efetivo da Comissão

Débora Duarte de Paula  
Membro Efetivo da Comissão

Lucimayre Ferreira Vilarino  
Membro Efetivo da Comissão

Kárita Regina Martins Benitez  
Membro Efetivo da Comissão

Lilian Neves Santos  
Membro Efetivo da Comissão

Vanderci Oliveira Mendes  
Membro Efetivo da Comissão

## **EXPEDIENTE**

### Título

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual no Sistema Confere/Cores -  
Representação Comercial Sem Assédio

### Autoria

Conselho Federal dos Representantes Comerciais  
(61) 3225-3663 E-mail: [confere@confere.org.br](mailto:confere@confere.org.br)

### Textos

Aline Maria Mendes Dantas, Ellen de Paula Drumond, Lígia Simone Costa Calado Dornelas Câmara

### Diagramação

Yara Dantas

### Colaboração

Procuradoria-Geral do Confere



## **CANAIS DE DENÚNCIA**

### **ACRE**

DEAM – DELEGACIA ESPECIAL DE ATENDIMENTO À MULHER  
Via Chico Mendes, n. 803, Vila do Dner, Rio Branco – AC  
(68) 3221-0404/(68) 3221-4799

### **ALAGOAS**

DEDDMI – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER  
Rua Boa Vista, n. 443, Centro, Maceió/AL  
(82) 3315-4976

### **AMAPÁ**

DCCM - DELEGACIA ESPECIALIZADA EM CRIMES CONTRA A MULHER  
Rua São José, s/n, Bairro Centro, Macapá/AC  
(96) 3212-8136

### **AMAZONAS**

DECCM – DELEGACIA ESPECIALIZADA  
Av. Mário Ypiranga, n. 3395, Parque Dez de Novembro, Manaus/AM  
(92) 3236-7012

### **BAHIA**

DEAM – DELEGACIA ESPECIAL DE ATENDIMENTO À MULHER  
Rua Padre Luiz Filgueiras, s/n (final de linha do Engenho Velho de Brotas), Salvador/BA  
(71) 3116-7000/(71) 3116-7003

### **CEARÁ**

DDM - DELEGACIA DE DEFESA DA MULHER DE FORTALEZA  
Rua: Teles de Sousa, s/n, Couto Fernandes (Casa da Mulher Brasileira), Fortaleza/CE  
(85) 3108-2950 /(85) 3108-2955

### **DISTRITO FEDERAL**

DEAM – DELEGACIA ESPECIAL DE ATENDIMENTO À MULHER  
EQS 204/205, Asa Sul, Brasília/DF  
(61) 3207-6172

### **ESPÍRITO SANTO**

DIV-DEAM – DIVISÃO ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Av. Nossa Senhora da Penha, n. 2270, Santa Luiza, Vitória.  
(27) 3227-9410

### **GOIÁS**

DEAEM - DELEGACIA ESTADUAL DE ATENDIMENTO ESPECIALIZADO À MULHER  
Avenida Solar, Praça Padre Romão Cícero (Praça do Violeiro), Setor Urias Magalhães Goiânia/GO  
(62) 3201-2013 /(62) 3201-2801

**MARANHÃO**

DEM – DELEGACIA ESPECIAL DA MULHER  
Avenida Prof. Carlos Cunha, n. 527, Jaracati, São Luís/MA  
(98) 3210-4416

**MINAS GERAIS**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Avenida Barbacena, n. 288, Barro Preto, Belo Horizonte/MG  
(31) 3330-5752

**MATO GROSSO DO SUL**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Rua Brasília, s/n, Jardim Imá, Campo Grande/MS  
(67) 4042-1324

**MATO GROSSO**

DEDM - DELEGACIA ESPECIALIZADA DE DEFESA À MULHER  
Avenida Carmindo de Campos, n. 2.109, Jardim Paulista, Cuiabá/MT  
(65) 3901-4277/(65) 3901-5344

**PARÁ**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Travessa Mauriti, n. 2.394, Bairro Marco, Belém/PA  
(91) 3246-6803/(91) 3246-4862

**PARAÍBA**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Av. Valdemar Naziazeno, n. 155, João Paulo II, João Pessoa/PB  
(83) 3264-9164

**PERNAMBUCO**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Praça do Campo Santo, s/n, Santo Amaro, Recife – PE  
(81) 3184-3352

**PIAUI**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Avenida Henry Wall de Carvalho, s/n, Saci, Teresina-PI  
(86) 99417-3250

**PARANÁ**

Delegacia da Mulher de Curitiba  
Avenida Paraná, n. 870, Centro, Curitiba/PR  
(41) 3219-8600

**RIO DE JANEIRO**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Rua Visconde do Rio Branco, n. 12, Centro, Rio de Janeiro/RJ  
(21) 2332-9998

**RIO GRANDE DO NORTE**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Rua Nossa Senhora de Candelária, n. 3401, Candelária, Natal/RN  
(84) 98135-8077

**RONDÔNIA**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Avenida Amazonas, n. 8145, Bairro Escola de Polícia, Porto Velho/RO  
(69) 98479-8255.

**RORAIMA**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Rua Uraricoera, S/N, São Vicente, Boa Vista/RR (Casa da Mulher Brasileira)  
(95) 98413-8952

**RIO GRANDE DO SUL**

DIPAM/DPGV - 1ª DELEGACIA DE POLÍCIA ESPECIALIZADA DE PROTEÇÃO À MULHER 51.  
Av. Ipiranga, n. 1803, Porto Alegre/RS (Palácio da Polícia)  
(51) 3288-2172

**SANTA CATARINA**

DPCAMI - 6ª Delegacia de Proteção à Criança, ao Adolescente, à Mulher e ao Idoso da Capital  
Rua Rui Barbosa, n. 811, Agronômica, Florianópolis/SC  
(48) 3665-6528

**SERGIPE**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Rua Itabaiana, 258, Centro, Aracajú/SE  
(79) 3205-5400

**SÃO PAULO**

DDM – DELEGACIA DE DEFESA DA MULHER  
Rua Vieira Ravasco, n.26, Cambuçu, São Paulo/SP  
(11) 3275-8000

**TOCANTINS**

DEAM – DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER  
Quadra 604, Sul, Al. 14, Lote 37, Plano Diretor Sul, Palmas/TO  
(63) 3218-6878/ (63) 3218/6831

**CONFERE**

[confere@confere.org.br](mailto:confere@confere.org.br)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

<https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>



# Confere

Conselho Federal dos  
Representantes Comerciais