

Guia de enfrentamento ao assédio no Setor Aquaviário

criando uma corrente de respeito



EXPEDIENTE

Eduardo Nery Machado Filho
DIRETOR-GERAL

Flávia Morais Lopes Takafashi
DIRETORA

Wilson Pereira de Lima Filho
DIRETOR

Alber Furtado de Vasconcelos Neto
DIRETOR

Caio César Farias de Leôncio
DIRETOR

GABINETE DO DIRETOR-GERAL

Karoline Brasileiro Quirino Lemos

SECRETARIA-GERAL

Paulo Morum Xavier

PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À ANTAQ

Flávio Chiarelli Vicente de Azevedo

OUVIDORIA

Joelma Maria Costa Barbosa

CORREGEDORIA

Henrique Augusto Gabriel

AUDITORIA INTERNA

Marcos Mendonça da Silva

SECRETARIA ESPECIAL DE ESTUDOS E PROJETOS

Bruno de Oliveira Pinheiro

SECRETARIA ESPECIAL DE LICITAÇÃO DE CONCESSÕES

Ygor Di Paula Julliano Silva da Costa

SUPERINTENDÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Alfredo Murillo Gameiro de Souza

SUPERINTENDÊNCIA DE DESEMPENHO, SUSTENTABILIDADE E INOVAÇÃO

Cristina Castro Lucas de Souza

SUPERINTENDÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E COORDENAÇÃO DAS UNIDADES REGIONAIS

Luiz Carlos de Souza Junior

SUPERINTENDÊNCIA DE OUTORGAS

Renildo Barros da Silva Júnior

SUPERINTENDÊNCIA DE REGULAÇÃO

José Renato Ribas Fialho

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO E CERIMONIAL

Ana Márcia Pechir Gomes Caichiolo

Copyright © 2024

A reprodução desta obra, seja de maneira parcial ou integral, é permitida para fins não lucrativos, desde que seja devidamente citada a fonte ou o endereço na internet onde a versão digital completa pode ser acessada.

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	4
2. PAPEL DA ANTAQ E DO MINISTÉRIO DE PORTOS E AEROPORTOS	6
3. ASSÉDIO: CONHECENDO OS VILÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO	6
4. TIPOS DE ASSÉDIO	10
Gênero	10
Moral	13
Orientação sexual	15
Sexual	15
Origem Étnica ou Raça	17
Religioso	19
Idade	20
Discriminação por Deficiência	22
5. ASSÉDIO: TODO MUNDO PERDE	25
Funcionários	25
Empresa	26
Todos	27
6. PREVENÇÃO AO ASSÉDIO NO SETOR AQUAVIÁRIO	28
7. ORIENTAÇÕES	29
Se você sofrer assédio	29
Se você testemunhar assédio	30
8. CANAIS DE DENÚNCIAS E ACOLHIMENTO	31

1. Apresentação

Em um cenário cada vez mais dinâmico do setor aquaviário, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) e o Ministério de Portos e Aeroportos (MPor) – em parceria com a *WISTA Brazil*¹ e a Comissão de Direito Marítimo e Portuário do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) – entendem a complexidade do tema referente ao assédio contra mulheres e reconhecem a importância de fomentar relações humanas e sociais respeitadas nas atividades marítimas e portuárias. A discussão dessas questões transcende nossas fronteiras organizacionais, abraçando valores fundamentais de cidadania e identidade, convidando-nos a uma reflexão profunda sobre o tema.

A abordagem do enfrentamento ao assédio no setor aquaviário extrapola a mera compilação de dados e informações. Nosso objetivo é, de maneira empática, instigar reflexões e oferecer orientações sobre de que forma, tanto como instituição quanto como indivíduos comprometidos, podemos efetivamente contribuir para a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos e acolhedores. Esse compromisso reflete nossos valores fundamentais, como a Segurança Regulatória, Excelência Técnica, Cooperação, Compromisso com o Interesse Público, Responsabilidade, Ética, Transparência, Dignidade e Cuidado com o Ser Humano.

Desta forma, este Guia é motivado pela Agenda 2030² e pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, em especial, ODS 5 (Igualdade de Gênero), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), 9 (Indústria, Inovação e Infraestrutura) e 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). Acreditamos que ao enfrentar o assédio no setor aquaviário, não apenas estamos promovendo ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos, mas também contribuindo para o fortalecimento do setor como um todo.

1 A *WISTA Brazil* é parte da *Women's International Shipping and Trading Association – WISTA International*, uma associação com *status* consultivo na IMO, fundada em 1974, e que compõe hoje uma rede global de mulheres, pessoas não binárias, além de membros apoiadores, em cargo executivo e em ascensão nos setores de *Shipping* e do *Trade*. <https://wistabrazil.com/>

2 [Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\) da ONU](#) – é um Guia para a comunidade internacional e um plano de ação para colocar o mundo em um caminho mais sustentável e resiliente até 2030. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta.

SOBRE O GUIA

Ancorados nos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho e incremento da inclusão, é indiscutível que buscamos um compromisso claro com a igualdade de oportunidades e, principalmente ao respeito dos direitos fundamentais. Entre esses direitos estão o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, à educação, à saúde, ao trabalho, à alimentação, à moradia, à liberdade de expressão, à liberdade de crença, entre outros.

A adoção de ações de enfrentamento aos mais diversos tipos de assédios e discriminação revela-se de fundamental importância para assegurar o respeito mútuo em qualquer ambiente, trata-se de um processo contínuo e que requer o comprometimento de todos os setores da sociedade.

As autoridades reguladoras, bem como toda a administração pública, têm um papel essencial nessa missão que se

soma aos seus objetivos principais em contribuir para o desenvolvimento econômico, social e sustentável do País.

Inspirados pelo Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU), que se destaca na promoção da luta contra o assédio moral, sexual, a discriminação e tantas outras formas de violência contra a mulher, assim como em outras medidas adotadas no âmbito do Governo Federal e na Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o enfrentamento aos diversos tipos de assédios, apresentamos o nosso **Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário**.

Nele, disporemos boas práticas que servirão como ferramentas para orientar e promover ambientes mais seguros, dar clareza sobre condutas consideradas abusivas que configurem práticas de assédio e apresentar exemplos de comportamentos adequados e inadequados no ambiente de trabalho.

A onda de mudança começa com você e, juntos, vamos navegar com respeito, fortalecendo ações de enfrentamento ao assédio contra mulheres.

2. Papel da ANTAQ e do Ministério de Portos e Aeroportos

Na ANTAQ e no Ministério de Portos e Aeroportos (MPor), desempenhamos papéis cruciais no fortalecimento do setor, tornando-o um exemplo de integridade e atenção às relações interpessoais. Nossa atuação é especialmente marcante no eixo educativo e preventivo e manifestando-se na ampla disseminação do tema, em

capacitações abrangentes, na promoção de ambientes íntegros e na geração de dados setoriais. Reconhecemos que, para combater o assédio, é crucial promover a conscientização de forma abrangente em todo o setor. Assim, convidamos você a ler o Guia e auxiliar-nos na promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio.

3. Assédio: conhecendo os Vilões do Ambiente de Trabalho

O nosso compromisso é FORTALECER um ambiente aquaviário seguro, respeitoso, por isso, é crucial compreender os variados tipos de assédio contra mulheres que ocorre no contexto profissional. Mas, para começar, precisamos colocar os pingos nos is. **Você já parou para pensar o que significa assédio?** Por que tantas mulheres estão vulneráveis a esse tipo de violência? O Assédio, em um significado mais amplo, refere-se a comportamentos intolerados e prejudiciais, direcionados a uma pessoa ou a um grupo de pessoas. Pode ocorrer em diferentes contextos, como no trabalho, na escola, em ambientes públicos e até mesmo em relacionamentos pessoais.

Pela OIT, o assédio é definido como “qualquer conduta indesejada, manifestada de forma verbal, física ou por meio de qualquer outra modalidade, e que esteja vinculada a uma série específica de motivos”. Esses motivos abrangem aspectos sensíveis como origem étnica, religião, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica pessoal. A abordagem da OIT visa a garantir uma compreensão abrangente e inclusiva do fenômeno do assédio, reconhecendo que este pode assumir várias formas e se basear em diferentes características individuais.

Então, qual a diferença entre ASSÉDIO e DISCRIMINAÇÃO?

Discriminação é toda distinção em razão de raça, crenças religiosas, idade, gênero, sexo, nacionalidade ou regionalidade. É o preconceito por tudo e todos que lhe parecem diferentes e, por isso, são vistos como inferiores e dignos de tratamentos discriminatórios. Contudo, é importante lembrar que a Constituição Federal protege e defende uma sociedade plural e tem como alguns dos seus fundamentos a **dignidade da pessoa humana** e o **valor social do trabalho** (Art. 1º, III e IV), além de afirmar que todos os brasileiros e estrangeiros, homens e mulheres, sem nenhuma distinção, têm direito à

vida, à liberdade, à segurança, entre tantas outras proteções aos direitos e garantias fundamentais protegidos na carta magna.

Porém, atos discriminatórios nos ambientes de trabalho ainda são comuns e normalmente acompanhados de assédios dos mais diversos tipos. Por isso, a importância de divulgar e esclarecer ao máximo, para que sejam logo identificados e denunciados.

Este Guia é destinado a todas as identidades de gênero. **No entanto, o nosso foco será destacar o assédio que ocorre no dia a dia das mulheres do nosso setor e como isso impacta suas vida.**

Qual a diferença entre SEXO e GÊNERO?

O Guia Lilás da CGU apresenta contextos em que o assédio ocorre em razão de sexo ou gênero. No senso comum, o sexo é um dado médico, recebido ao nascer, de acordo com uma série de fatores fisiológicos como a genitália, os hormônios e os cromossomos que carregamos. São fatores determinados no nosso nascimento. Já o gênero é definido por outras percepções, de como

cada um se identifica e pode ou não estar relacionado ao sexo.

LGBTQIAPN+ é um acrônimo que engloba lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e não binários. Cada uma dessas identidades tem suas próprias características e experiências únicas, e é fundamental reconhecer e respeitar essa diversidade.

L	Lésbicas mulheres que sentem atração sexual e/ou afetiva por outras mulheres.
G	Gays homens que sentem atração sexual e/ou afetiva por outros homens.
B	Bissexuais pessoas que sentem atração sexual e/ou afetiva por mais de um gênero.
T	Transgêneros pessoas que não se identificam com seu gênero biológico e assumem uma identidade diferente de seu nascimento. Nesse grupo estão ainda as travestis, que não se reconhecem no gênero masculino, mas em uma expressão de gênero feminina.
Q	Queer identidades e expressões de gênero e sexualidade que não se encaixam nas normas da heteronormatividade (de heterossexualidade ou binarismo de gênero), como drag queens.
I	Intersexo pessoas nascidas com características biológicas (genitais, hormônios, etc.) que não se enquadram nas definições típicas de sexo masculino ou feminino.
A	Assexuais, Agênero ou Arromânticos aqueles que não sentem atração sexual por outras pessoas.
P	Pansexuais e polissexuais indivíduos que sentem atração sexual e/ou afetiva por outras pessoas, independentemente do gênero ou identidade de gênero.
N	Não-binários pessoas que não se identificam com nenhum gênero, ou que se identificam com vários gêneros.
+	O “+” representa outras identidades e orientações sexuais não mencionadas na sigla e gêneros fluidos, reconhecendo a vasta diversidade que existe.



FIGURA 1: ACRÔNIMO LGBTQIAPN+

Embora abusos e violências possam ser vivenciados independentemente do gênero, é importante reconhecer que o gênero feminino está mais vulnerável a essas situações.

Entender e respeitar a diversidade de identidades de gênero é essencial para criar ambientes inclusivos e acolhedores para todos os indivíduos, independentemente de sua orientação.

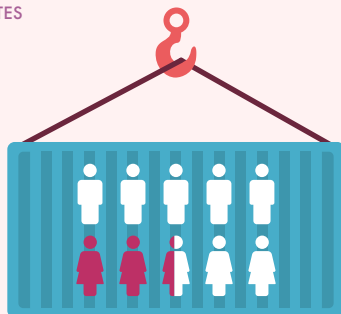
Essa ampliação da abordagem é crucial para contemplar as dinâmicas

específicas que envolvem questões de gênero no ambiente de trabalho, reconhecendo a necessidade de medidas preventivas e corretivas que levem em consideração as disparidades e desafios enfrentados por diferentes grupos.

Antônia, uma engenheira dedicada no setor aquaviário, encontra-se em uma situação de assédio de gênero. Sendo mulher, ela é alvo constante de comentários sexistas no ambiente de trabalho. Além disso, Antônia enfrentou a injustiça de não ser promovida devido ao simples fato de ser mulher, mesmo demonstrando competência e dedicação.

FIGURA 2: EQUIDADE – GERENTES

22,5%
Mulheres



77,7%
Homens

Mulheres ocupam apenas 22,5% dos cargos elevados de gerência nas organizações.

Esse cenário destaca não apenas a urgência de implementar abordagens específicas para prevenir e combater o

assédio de gênero, mas também sublinha a importância de promover a equidade de gênero.

1. Tipos de assédio

GÊNERO

Diversas pesquisas nos mostram que as mulheres, em particular, enfrentam uma série de desafios únicos no ambiente de trabalho, incluindo manipulações que resultam em violência psicológica. Tais comportamentos, infelizmente, tornaram-se

tão comuns que ganharam termos específicos na linguagem contemporânea. Apresentamos definições desses termos a fim de aumentar a conscientização e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso para todas as pessoas.

Fonte: Adaptado de [7].

NÃO É SÓ VIOLÊNCIA FÍSICA



Gaslighting:

é uma forma de manipulação psicológica na qual um homem, geralmente de forma intencional, faz com que outra pessoa duvide de sua própria memória, percepção ou sanidade. Sabe quando você tem certeza de ter feito algo ou entregue algum documento, mas o outro nega a ponto de te fazer duvidar da própria memória. Isso pode ser feito através de negação, distorção de fatos, minimização de eventos ou até mesmo questionando a própria realidade da vítima. Por exemplo, alguém pode insistir que algo que aconteceu nunca ocorreu, levando a vítima a se questionar e duvidar de sua própria memória.

Mansplaining:

é quando um homem explica algo para uma mulher de uma maneira pedante ou arrogante, mesmo que seja sobre algo que ela tenha conhecimento, apenas por ela ser uma mulher.

Maninterrupting:

é o ato de um homem interromper constantemente uma mulher enquanto ela está falando, impedindo-a de concluir seus pensamentos ou expressar suas ideias. E por que alguns homens agem assim? Para dominar a conversa e desvalorizar as contribuições da mulher, deixando-a sem credibilidade ou relevância.

Bropriating:

ocorre quando um homem se apropria do trabalho, ideias ou conquistas de uma mulher como se fossem suas. E o resultado disso? O trabalho de suas colegas de trabalho é subestimado e marginalizado.

Manspreading:

é o comportamento de homens ocupando mais espaço do que o necessário, em locais como auditórios ou salas de reunião, espalhando suas pernas ou ocupando assentos adjacentes. E qual a razão desse comportamento? Pode ser uma exibição de poder ou dominância.

SINAIS DE ALERTA: IDENTIFICANDO ASSÉDIO DE GÊNERO



- Comentários ou piadas depreciativas sobre a identidade de gênero de uma pessoa, como zombar de um colega de trabalho por não aceitar o gênero.
- Exclusão deliberada de uma pessoa de atividades de equipe ou eventos sociais com base em sua identidade de gênero.
- Recusa em usar o nome ou pronome de uma pessoa, mesmo após serem informados sobre suas preferências de identidade de gênero.
- Comentários ou comportamentos sexualmente sugestivos direcionados a uma pessoa com base em sua identidade de gênero.
- Promoção ou atribuição de tarefas com base em estereótipos de gênero, como presumir que uma pessoa do gênero feminino é melhor em tarefas domésticas ou administrativas do que em tarefas técnicas ou executivas.

PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO DE GÊNERO



- Debate respeitoso sobre questões relacionadas à identidade de gênero, desde que seja conduzido de maneira civilizada e inclusiva.
- Feedback construtivo relacionado ao desempenho no trabalho, independentemente da identidade de gênero da pessoa.
- Tratamento igualitário e respeitoso a todos os colegas de trabalho com igualdade e respeito, independentemente de sua identidade de gênero, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.
- Respeito às preferências de identidade de gênero de cada indivíduo, reconhecendo e utilizando os nomes e pronomes que preferem.

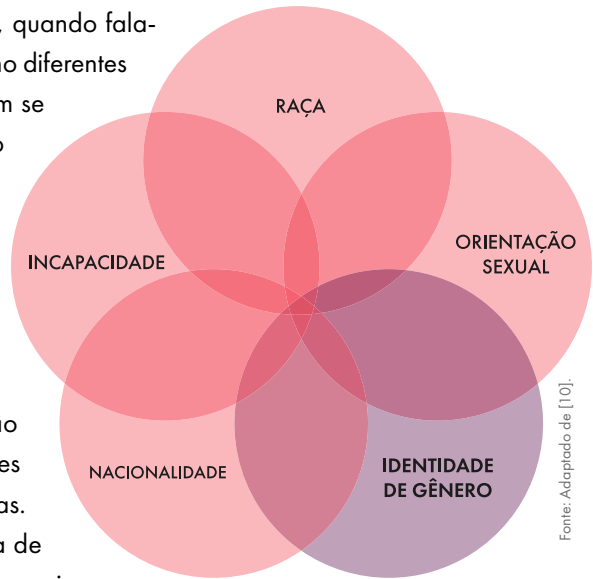
Visando o desenvolvimento econômico e social, é imprescindível existir a soma-tória de competências entre os gêneros, permitindo o crescimento com maior qualidade, acessibilidade e equidade.

E, não para por aí! Ainda temos que apresentar mais definições para ajudar no combater ao assédio no seu ambiente de trabalho.



VAMOS COMEÇAR COM **interseccionalidade?**

A ideia de interseccionalidade, quando falamos sobre assédio, é sobre como diferentes formas de discriminação podem se sobrepor para uma pessoa. Isso acontece devido à combinação única de características, como gênero, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero. Significa entender que as experiências de assédio não são separadas, mas muitas vezes estão interligadas e sobrepostas. Isso nos lembra da importância de compreender profundamente essas situações para lidar de maneira adequada com suas complexidades.



Fonte: Adaptado de [10].

FIGURA 4: INTERSECCIONALIDADE

Camila, uma marinheira experiente, enfrenta um assédio que mostra como diferentes partes de quem ela é se misturam. Sendo mulher negra e lésbica, ela é alvo de comentários sexistas, racistas e homofóbicos no trabalho. Seus colegas fazem piadas que não só menosprezam suas habilidades profissionais, mas também a discriminam por causa de sua raça e orientação sexual. A interseccionalidade destaca como vários aspectos da identidade de Camila afetam os assédios que ela enfrenta, mostrando que precisamos de abordagens amplas para prevenir e combater o assédio no setor aquaviário.

A SEGUIR, IREMOS APRESENTAR como identificar OUTROS TIPOS DE ASSÉDIO.

MORAL

O assédio moral caracteriza-se por comportamentos abusivos e desrespeitosos manifestados repetitivamente por palavras, gestos, escritos ou por outros meios, que exponham pessoas a situações humilhantes, vexatórias e que possam trazer dano: à personalidade, à dignidade, à integridade física e psíquica.

No ambiente organizacional, esse tipo de assédio ocorre de forma institucionalizada, ou seja, refere-se a um padrão de comportamento que faz parte da estrutura política da própria organização e atinge um número maior de pessoas.

Uma gestão que atua por pressão, na base do medo e da intimidação, no estabelecimento de metas abusivas, na imposição de uma carga excessiva de trabalho, na exposição do indivíduo a situações vexatórias em caso de não atingir os resultados, na limitação de pausas para ir ao banheiro, são exemplos de condutas típicas de assédio

coletivo perpetradas pela empresa/instituição visando, por vezes, à maximização dos resultados.

Mas nem tudo está perdido! Afinal, o **Código Penal Brasileiro** passou a tipificar como **crime a intimidação sistemática (Bullying)** conforme disposição contida no **art. 146 – A**, bem como a **intimidação sistemática virtual (Ciberbullying)**, disposto no **Parágrafo Único do artigo mencionado**.

Outra significativa tutela trazida pelo **Código Penal Brasileiro** foi a inserção do **art. 147 – B** que dispõe sobre a **criminalização da violência psicológica contra a mulher**.

Essas condutas maliciosas e que acontecem de forma injustificada podem trazer sérios danos à dignidade e à integridade física e psíquica do indivíduo, além de prejudicar sobremaneira o seu desempenho profissional, entre outras graves consequências.

Rafaela, uma trabalhadora portuária dedicada, enfrenta um assédio moral que mina sua autoestima e bem-estar no ambiente de trabalho. Seus colegas de equipe constantemente a ridicularizam e a menosprezam, criticando suas decisões e desqualificando suas contribuições profissionais. Eles a isolam propositalmente, recusando-se a incluí-la em atividades de equipe e ignorando suas sugestões durante reuniões. Essas atitudes hostis criam um ambiente de trabalho tóxico para a Rafaela, prejudicando sua saúde mental e afetando seu desempenho no trabalho. Ela se vê incapaz de se destacar e progredir em sua carreira devido ao constante assédio moral que enfrenta.

SINAIS DE ALERTA: IDENTIFICANDO ASSÉDIO MORAL



- Ridicularizar, humilhar ou insultar uma colega de trabalho na frente de outros;
- Atribuir constantemente tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que estão além das habilidades da funcionária;
- Ignorar ou isolar propositalmente uma colega de equipe, excluindo-a de reuniões ou eventos importantes;
- Espalhar rumores falsos ou fazer fofocas maliciosas sobre uma colega de trabalho;
- Ameaçar ou intimidar verbalmente uma colega de trabalho para forçá-la a fazer algo contra sua vontade;
- Prejudicar ou dificultar o avanço profissional de uma colega de trabalho por motivos pessoais ou discriminatórios;
- Sobrecarregar uma colega de trabalho com críticas constantes e não construtivas sobre seu desempenho;
- Utilizar linguagem ofensiva, agressiva ao se dirigir a uma colega de trabalho.

PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



- Divergência de opiniões – as discordâncias que surgem nas relações interpessoais no ambiente de trabalho são processos naturais, desde que feitas de forma respeitosa;
- Decisões de gestão tomadas de forma justa e imparcial;
- Críticas construtivas, desde que feitas de maneira respeitosa, com o objetivo de incentivar o desempenho profissional do indivíduo;
- Exigência do cumprimento de regras/normas estabelecidas pela empresa/instituição;
- Exigência de que as tarefas sejam cumpridas;
- *Feedback* construtivo relacionado ao desempenho no trabalho, sem recorrer a insultos ou discriminação.



ORIENTAÇÃO SEXUAL

Trata-se de conduta criminosa, uma vez que o Supremo Tribunal Federal (STF) enquadra a LGBTQIAPN+fobia como crime. Isso inclui comentários preconceituosos, exclusão e tratamento injusto.

O assédio por orientação sexual refere-se à discriminação baseada na preferência sexual, enquanto o assédio por identidade de gênero aborda a discriminação contra aqueles cuja identidade de gênero se percebe inferior a sua.

Andreia, uma oficial de convés dedicada, enfrenta assédio por orientação sexual. Seus colegas fazem comentários homofóbicos, criando um ambiente tóxico que afeta sua saúde mental e desempenho profissional.

SEXUAL

De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o assédio sexual é definido como sendo insinuações, contatos físicos não desejados, utilizados como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, além de outras situações que atentem contra liberdade sexual da vítima.

Importante destacar que **o assédio sexual é crime** disposto no **art. 216 – A**

do Código Penal Brasileiro, definindo-o enquanto a conduta 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. Segundo diversas pesquisas, o assédio sexual, assim como os demais tipos de assédio, atinge, na grande maioria das vezes, as mulheres.

Clara, engenheira Naval, começou a receber mensagens de Valdir após fornecer seu número de telefone exclusivamente por razões profissionais. Ele aproveitou para propor um encontro íntimo entre os dois, importunando-a. Ela recusou e ainda assim ele continuou a enviar emojis sugestivos, marcar em postagens nas redes sociais, dizendo, em seguida, que tinha enviado por engano.

SINAIS DE ALERTA, IDENTIFICANDO ASSÉDIO SEXUAL:



- Comentários de natureza sexual, piadas ou gestos obscenos dirigidos a uma colega de trabalho, relacionados ou não às atividades exercidas;
- Solicitação de favores sexuais em troca de promoções, aumento de salário ou outras vantagens no emprego;
- Exibição de material pornográfico no local de trabalho ou envio de mensagens eletrônicas com conteúdo sexualmente;
- Toques não solicitados, abraços, beijos ou outras formas de contato físico de natureza sexual;
- Ameaças ou intimidações de natureza sexual, como promessas de demissão ou retaliação se a vítima não aceitar avanços sexuais;
- Invasão do espaço pessoal de uma colega de trabalho de forma sexualmente sugestiva ou inadequada;
- Envio de mensagens, e-mails ou telefonemas com teor sexual após a recusa da vítima.

PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:



- Elogios genuínos e respeitosos sem conteúdo sexual;
- Cumprimentos cordiais ou elogios respeitosos sobre a aparência de uma colega de trabalho, desde que sejam feitos de maneira apropriada e não invasiva;
- Troca mútua de elogios e flertes entre colegas de trabalho adultos e consensuais;
- Convites para encontros ou eventos sociais fora do ambiente de trabalho, desde que não haja pressão ou expectativas de natureza sexual associadas;
- Oferta de presentes ou elogios sinceros sem segundas intenções ou expectativas de favores sexuais em troca;
- Expressão de sentimentos românticos ou interesse amoroso de forma respeitosa e não invasiva, sem pressionar a outra pessoa a corresponder.

FIGURA 5: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA – FORMA DE ASSÉDIO



ORIGEM ÉTNICA OU RAÇA

O assédio por origem étnica refere-se a ações que discriminam alguém com base em sua raça ou etnia. E, neste caso, é importante destacar que estamos falando de **crime de injúria racial**, tipificado na **Lei nº 7.716/1989 (Lei**

de Crime Racial) em seu Art. 2º – A, e pode incluir comentários depreciativos, piadas ofensivas e exclusão social com base na origem racial. Em caso de condenação, a pena para o crime é de reclusão de dois a cinco anos e multa.

Carla, uma navegante experiente, sofre assédio por origem étnica. Seus colegas fazem piadas racistas e estereótipos depreciativos sobre sua cultura, tornando o ambiente de trabalho desagradável. Carla se sente isolada e prejudicada profissionalmente devido a essas ações discriminatórias.



SINAIS DE ALERTA: IDENTIFICANDO ASSÉDIO DE ORIGEM ÉTNICA OU RAÇA



- Um supervisor faz comentários estereotipados sobre as habilidades de trabalho de uma funcionária com base em sua origem étnica, sugerindo que ela não é capaz de realizar determinadas tarefas por causa de sua raça;
- Fazer comentários depreciativos ou piadas ofensivas sobre a etnia ou raça de uma colega de trabalho;
- Exclusão de eventos de equipe ou almoços sociais devido à sua etnia, sendo sistematicamente deixada de fora das atividades sociais da empresa;
- Comentários ofensivos sobre o sotaque de uma colega de origem regional e/ou estrangeira, ridicularizando sua forma de falar;
- Imposição de estereótipos negativos associados a determinados grupos étnicos ou raciais;
- Recusa de oportunidades de promoção ou avanço profissional a uma funcionária com base em sua origem étnica ou raça;
- Uso de linguagem ou gestos racistas e discriminatórios no ambiente de trabalho;
- Ridicularização ou menosprezo pelas tradições culturais de uma colega de trabalho;
- Recusa a trabalhar com ou colaborar com colegas devido à sua origem étnica ou raça;
- Disseminação de boatos ou rumores falsos sobre uma colega de trabalho com base em sua origem étnica ou raça.

PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO POR ORIGEM ÉTNICA OU RAÇA



- Celebrar a diversidade étnica e racial da equipe por meio de eventos culturais ou atividades que promovam o respeito mútuo e a compreensão entre os colegas;
- Promover eventos ou atividades que valorizem e respeitem diferentes culturas e etnias;
- Reconhecer e apreciar as contribuições individuais de cada colega de trabalho, independentemente de sua origem étnica ou raça;
- Oferecer opinião construtiva relacionada ao desempenho no trabalho, sem levar em consideração a origem étnica ou raça;
- Tratar todos os colegas de trabalho com igualdade e justiça, sem discriminação com base em sua origem étnica ou raça;
- Respeitar as tradições culturais e religiosas dos colegas de trabalho, garantindo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos;
- Colaborar e trabalhar em equipe com colegas de diferentes origens étnicas ou raciais, valorizando a diversidade e promovendo a igualdade no local de trabalho;
- Incentivar a colaboração e o trabalho em equipe entre colegas de diferentes origens étnicas ou raciais, valorizando a diversidade como um recurso para a empresa.

RELIGIOSO

O assédio religioso ocorre quando alguém é alvo de discriminação devido às suas crenças religiosas. Isso pode incluir zombarias, comentários pejorativos e práticas discriminatórias associadas à fé. Assim como o assédio por raça, o **assédio religioso**

também é caracterizado como crime de injúria, tipificado no Parágrafo 3º, da Lei nº 2.848, Art. 140, que dispõe: se a injúria consiste na utilização de elementos referentes à religião, a pena pode ser de reclusão de um a três anos e multa.

Juliana, auxiliar administrativa, é alvo de assédio religioso. Seus colegas fazem comentários ofensivos sobre suas crenças religiosas, suas vestimentas que remetem à sua religião, criando um clima de hostilidade. Juliana se vê enfrentando discriminação no trabalho em virtude de sua fé.

SINAIS DE ALERTA: IDENTIFICANDO ASSÉDIO RELIGIOSO



- Um supervisor faz comentários desfavoráveis sobre as crenças religiosas de uma funcionária durante reuniões, insinuando que suas práticas religiosas são inadequadas ou sem sentido;
- Um colega de trabalho se recusa a colaborar com um membro da equipe durante projetos, citando diferenças religiosas como motivo para sua relutância;
- Uma funcionária é alvo de piadas ou comentários depreciativos sobre sua religião por outros colegas de trabalho, criando um ambiente hostil e desrespeitoso;
- Um superior nega promoção ou oportunidade de avanço na carreira a uma funcionária com base em suas crenças religiosas, demonstrando preconceito;
- Uma colaboradora é excluída de eventos sociais ou atividades de equipe simplesmente por conta de sua religião, sendo tratada de forma diferenciada e discriminatória;
- Um colega de trabalho tenta converter outros membros da equipe à sua religião, pressionando-os a participar de atividades religiosas ou eventos contra sua vontade;
- Uma funcionária é alvo de tratamento injusto ou discriminatório por parte de superiores ou colegas de trabalho devido às suas crenças religiosas, prejudicando sua dignidade e bem-estar no ambiente de trabalho;
- Um supervisor faz comentários ofensivos sobre feriados religiosos observados por uma funcionária, menosprezando suas práticas religiosas e desvalorizando sua identidade.



PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO RELIGIOSO

- Respeitar as crenças religiosas dos colegas de trabalho e evitar fazer comentários desrespeitosos ou discriminatórios sobre suas religiões;
- Celebrar a diversidade religiosa da equipe por meio de eventos culturais ou atividades que promovam a compreensão e o respeito mútuo entre os colegas;
- Oferecer acomodações razoáveis para práticas religiosas e/ou horários flexíveis;
- Evitar impor crenças religiosas pessoais a outros colegas de trabalho e respeitar a liberdade religiosa de cada indivíduo;
- Promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todas as crenças religiosas sejam tratadas com igualdade e tolerância, independentemente da religião de cada um;
- Não é Intolerância religiosa quando o empregador fornece alimentação específica para pessoas que possuem restrição religiosa.

Importante reforçar, para quem não sabe, o Estado laico defendido pela Constituição Brasileira define como inviolável a liberdade de crença de cada indivíduo.

O assédio religioso, por outro lado, é a prática discriminatória que viola essa liberdade, resultando em tratamento injusto ou hostilidade no ambiente de trabalho.

IDADE

O assédio por idade diz respeito a ações que prejudicam ou discriminam alguém com base na sua idade. Isso pode incluir piadas, estereótipos negativos e exclusão de oportunidades devido à idade. E é importante ressaltar que também se trata de uma

qualificadora do crime de injúria com previsão na **Lei nº 2.848, Parágrafo 3º, do Art. 140**, que dispõe: se a injúria consiste na utilização de elementos referentes à condição de pessoa idosa, a pena pode ser de reclusão de um a três anos e multa.

Odete, que atua como despachante aduaneiro, enfrenta assédio por idade. Seus colegas fazem piadas depreciativas sobre sua idade, questionando sua habilidade de se manter atualizada e capacidade de liderança. Odete se sente desvalorizada e excluída profissionalmente devido ao etarismo.

SINAIS DE ALERTA: IDENTIFICANDO ASSÉDIO DE IDADE



- Um colega de trabalho mais jovem faz comentários depreciativos sobre a capacidade ou competência de uma colega mais idosa, sugerindo que ela está desatualizada ou não consegue acompanhar as mudanças no ambiente de trabalho;
- Uma organização não recruta, contrata ou desenvolve pessoas em função da idade;
- Coagir o funcionário para adesão a planos de aposentadoria e ou demissão voluntária, em função da idade;
- Discriminação de pessoas mais idosas ao atribuir-lhes lentidão e dificuldade de aprender e se relacionar;
- Isolamento de pessoas mais idosas das atividades, em vez de agregá-las e qualificá-las para novas formas de exercê-las.
- Um supervisor se recusa a atribuir projetos desafiadores ou responsabilidades importantes a funcionárias mais idosas, citando sua idade como motivo para não confiar em sua capacidade de executar as tarefas inovadoras;
- Uma colaboradora é alvo de piadas ou zombarias relacionadas à sua idade por outros colegas de trabalho, criando um ambiente hostil e desrespeitoso;
- Uma funcionária mais idosa é excluída de eventos sociais ou atividades de equipe simplesmente por conta de sua idade, sendo tratada de forma diferenciada e discriminatória;
- Um superior faz comentários ofensivos sobre a idade de uma funcionária durante reuniões ou avaliações de desempenho, menosprezando suas habilidades com base em estereótipos relacionados à idade.

PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É ASSÉDIO POR IDADE



- Considerar a experiência e o conhecimento de funcionárias mais idosas como valiosos e oferecer oportunidades de mentoreamento ou liderança;
- Respeitar as contribuições e perspectivas únicas de funcionárias de diferentes faixas etárias, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e colaborativo;
- Oferecer treinamento e desenvolvimento profissional adaptado às necessidades individuais de cada funcionário, independentemente de sua idade;
- Evitar fazer generalizações ou estereótipos com base na idade de uma funcionária e tratá-las com igualdade e respeito, reconhecendo suas habilidades e conquistas profissionais;
- Promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade etária e reconheça as contribuições de funcionários de todas as idades para o sucesso da empresa.

DISCRIMINAÇÃO POR DEFICIÊNCIA

O decreto Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009, “define que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”, como dispõe o Art. 1º. O Art. 2º define que “A discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir

ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os Direitos Humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”.

Ofender alguém utilizando de elementos referentes à sua condição de pessoa com deficiência é também uma conduta delitiva qualificada pelo crime de injúria conforme previsão tipificada no Parágrafo 3º, da Lei nº 2.848, Art. 140.

Rebeca, uma engenheira de bordo, é alvo de assédio por deficiência. Seus colegas fazem comentários ofensivos sobre sua condição física, limitam suas oportunidades profissionais, sugerindo que ela é menos capaz ou produtiva devido à sua condição.

SINAIS DE ALERTA: IDENTIFICANDO DISCRIMINAÇÃO DE DEFICIÊNCIA



- Um supervisor se recusa a oferecer acomodações razoáveis para uma funcionária com deficiência, impedindo sua participação plena no trabalho ou negando-lhe oportunidades de avanço na carreira;
- Uma colaboradora é alvo de piadas ou zombarias relacionadas à sua deficiência por outros colegas de trabalho, criando um ambiente hostil e desrespeitoso;
- Uma funcionária com deficiência é excluída de atividades de equipe ou eventos sociais, sendo tratado de forma diferenciada e discriminatória devido à sua condição;
- Um superior faz comentários ofensivos ou humilhantes sobre a deficiência de uma funcionária durante reuniões ou avaliações de desempenho, menosprezando suas habilidades e contribuições profissionais.

PARA TANTO, VALE TAMBÉM EXEMPLIFICAR O QUE NÃO É DISCRIMINAÇÃO POR DEFICIÊNCIA



- Promover canais e ferramentas adaptadas às condições físicas e mentais dos colaboradores, visando a uma melhor adaptabilidade durante a jornada de trabalho;
- Oferecer acomodações razoáveis para funcionárias com deficiência, permitindo que elas realizem suas tarefas de forma eficaz e participem plenamente do ambiente de trabalho;
- Reconhecer e valorizar as habilidades e contribuições únicas de funcionários com deficiência, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso;
- Respeitar a privacidade e a dignidade dos funcionários com deficiência, evitando fazer comentários invasivos ou discriminatórios sobre sua condição;
- Promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão, garantindo que todas as funcionárias sejam tratadas com igualdade e respeito, independentemente de sua condição física ou mental;
- Implementar políticas e procedimentos que proíbam explicitamente o assédio e a discriminação com base na deficiência e garantam que os funcionários saibam como relatar qualquer incidente de maneira segura e confidencial.

ASSÉDIO EM TODAS AS ONDAS:

HORIZONTAL, ASCENDENTE, DESCENDENTE, PRESENCIAL E REMOTO

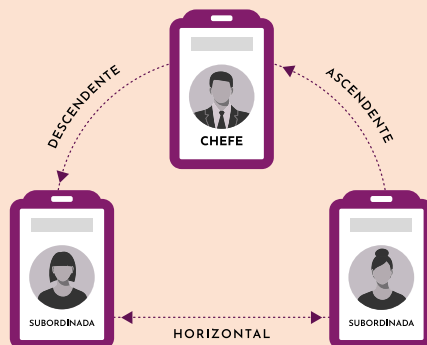
Não é suficiente apenas reconhecer os tipos de assédio no ambiente de trabalho; é crucial compreender que ele pode

se manifestar de diversas maneiras, refletindo as dinâmicas das relações entre as pessoas em uma organização.

Assédio vertical ascendente é aquele que envolve um subordinado ou grupo de subordinados, assediando um indivíduo em uma posição hierárquica superior, como um gerente, supervisor ou chefe.

Assédio vertical descendente refere-se ao assédio mais corriqueiro, que ocorre em contextos profissionais e envolve uma relação hierárquica desigual. Onde um superior ou chefe assedia o um subordinado ou grupo de subordinados.

Assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico ou têm posições equivalentes dentro de uma organização.



Fonte: Adaptado de [12].

FIGURA 6: FORMAS DE ASSÉDIO

Você já deve estar imaginando que as situações de assédio podem se manifestar em uma variedade de contextos dentro do ambiente de trabalho e em suas extensões. Nos locais de trabalho propriamente ditos, as interações entre colegas, supervisores e subordinados podem criar um ambiente propenso a comportamentos inadequados. Seja através de comentários ofensivos, piadas de mau gosto, intimidação ou discriminação, o assédio pode surgir em diferentes formas e afetar indivíduos de maneira significativa. Essas situações podem causar desconforto, ansiedade, estresse e ter um impacto negativo no bem-estar mental e emocional das envolvidas. Além disso, durante deslocamentos ou viagens a trabalho, as funcionárias podem se encontrar em situações de vulnerabilidade, longe do ambiente habitual e muitas vezes em locais desconhecidos. Nesses momentos, podem surgir oportunidades para comportamentos abusivos por parte de colegas de trabalho, clientes ou mesmo desconhecidos, criando um ambiente inseguro e hostil. Os treinamentos e capacitações também representam um cenário propício para o surgimento do assédio. Durante essas atividades, as dinâmicas de grupo, a presença de instrutores ou superiores hierárquicos e a pressão por resultados podem contribuir para situações de abuso de poder e intimidação.

Além disso, com o avanço da tecnologia, o assédio pode se estender para o mundo virtual. Mensagens por aplicativos, e-mails ou em redes sociais corporativas podem se tornar veículos para o *cyberbullying*, em que colegas de trabalho podem ser alvo de ataques e comentários ofensivos de forma anônima ou não. Importante destacar que a intimidação sistemática virtual também se configura crime, conforme tipificação contida no **Parágrafo Único do art. 146-A do Código Penal Brasileiro**.

O Marco Civil da Internet, delimitado pela **Lei nº 12.965/2014**, é um instrumento jurídico importante para o enfrentamento ao assédio online. O Art. 19 destaca-se nesse contexto, assegurando a liberdade de expressão na internet, ressalvadas as hipóteses de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Assim, é possível uma internet mais segura e respeitosa, ao mesmo tempo em que são protegidos os direitos individuais.

Diante desse panorama, é essencial que **todos adotem políticas claras de prevenção e combate ao assédio, promovam a conscientização e o treinamento de seus colaboradores**. Somente assim será possível garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de assédio para todos os seus colaboradores.

Entender o que constitui assédio e ter a oportunidade de discutir abertamente o tema são passos essenciais para promover um ambiente de trabalho mais saudável. Essa conscientização não apenas beneficia o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os envolvidos, mas também contribui para fortalecer a cultura organizacional e fomentar relações de respeito e colaboração, favorecendo, assim, o setor aquaviário como um todo.

5. Assédio: todo mundo perde FUNCIONÁRIOS

Quando o assédio está presente no ambiente de trabalho do setor aquaviário, ninguém sai ganhando. A funcionária que é alvo dessas práticas enfrenta consequências psicológicas e físicas significativas,

resultando em riscos psicossomáticos que podem afetar sua saúde de maneira profunda. Esses impactos se refletem não apenas na qualidade de vida dela, mas também em seu desempenho profissional.



Fonte: Adaptado de [16].

FIGURA 7: CULTURA DO ASSÉDIO

EMPRESA

A **empresa** também sofre, uma vez que o assédio contribui para um clima organizacional tóxico. Os prejuízos financeiros são expressivos, pois a produtividade pode ser comprometida, o absenteísmo e presenteísmos aumentam e os custos relacionados à rotatividade de funcionários e processos judiciais se acumulam.

A depender da situação, há implicações legais que podem culminar na responsabilização do agressor tanto na esfera cível como na penal. No âmbito das relações trabalhistas regidas pela Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), as condutas inapropriadas podem configurar, ainda, falta grave punível com demissão por justa causa.



O que é o Risco Psicossocial?

O risco psicossocial, de acordo com a OIT, diz respeito às condições e situações no local de trabalho que podem afetar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social. Esses fatores incluem elevados níveis de estresse, carga de trabalho excessiva, falta de apoio social, um ambiente hostil, discriminatório, surgimento de problemas como ansiedade, depressão e hipertensão, entre outras. A OIT destaca a importância de reconhecer e abordar esses riscos para assegurar ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis, promovendo o bem-estar geral dos trabalhadores.

O que é absenteísmo?

Absenteísmo é uma palavra que descreve um padrão de ausências diante de um compromisso ou obrigação.

E o absenteísmo em instituições pode ser observado com facilidade no dia a dia, a partir de fatores como a queda da produtividade, sobrecarga e comprometimento do clima organizacional.

E o presenteísmo?

O presenteísmo configura uma forma de ausência em que o trabalhador se apresenta a seu posto de trabalho, mas é incapaz de se dedicar completamente às suas tarefas. Este tipo de comportamento tem relação com o estresse e condições de trabalho exaustivas, que fazem com que as pessoas se desconectem do ambiente externo para darem conta de sua jornada de trabalho.

O profissional que sofre com o presenteísmo vai ao trabalho todos os dias, mas já não consegue mais se vincular emocionalmente a seus afazeres

TODOS

O setor aquaviário como um todo é prejudicado quando o assédio persiste. A reputação da indústria como um ambiente diverso, seguro e respeitoso é comprometida, afastando potenciais talentos e investimentos. Em última instância, **é imperativo para sustentabilidade das empresas e a prosperidade do setor aquaviário, erradicar o assédio e promover uma cultura de trabalho saudável e respeitosa.**

Promover ambientes de trabalho saudáveis e de qualidade no setor aquaviário requer o engajamento de todas as partes envolvidas. Para construir uma cultura de respeito e prevenção ao

assédio, é fundamental estabelecer e divulgar canais de denúncia, garantindo o **ANONIMATO** das vítimas. Além disso, a implementação de políticas de acolhimento às vítimas contra o assédio são passos cruciais.

A criação de uma cultura de enfrentamento ao assédio é um esforço coletivo. A disseminação deste Guia se revela como um recurso valioso para orientar todas as partes interessadas. Adicionalmente, campanhas, grupos de discussões e treinamentos regulares são essenciais para abordar o tema de maneira eficaz.



6. Prevenção ao Assédio no Setor Aquaviário:

Um Compromisso COLETIVO – ambiente nota 10

No cenário dinâmico do setor aquaviário, a prevenção do assédio requer uma abordagem COLETIVA e a participação

ativa tanto das empresas quanto dos funcionários. Aqui estão algumas sugestões que destacam o papel de cada parte:

PAPEL DAS EMPRESAS

1. Implementação de Políticas Claras: as empresas devem estabelecer políticas claras e abrangentes que condenem explicitamente qualquer forma de assédio, incluindo definições claras e consequências para o comportamento inadequado.

2. Treinamento Regular: cabe às organizações oferecer treinamentos regulares para todos os colaboradores, destacando o impacto do assédio, como identificar comportamentos inapropriados e os procedimentos adequados para relatar incidentes.

3. Canais de Denúncia Seguros: é essencial o estabelecimento de canais de denúncia eficazes e confidenciais, garantindo o anonimato da vítima e possíveis testemunhas, além de política anti-retaliação que encoraje os funcionários a relatarem incidentes.

4. Criação de uma Cultura Respeitosa: as instituições devem se comprometer com o estímulo a uma cultura organizacional que valorize a diversidade, promova a inclusão e incentive o respeito, desde os líderes até os colaboradores de base.

5. Resposta Rápida e Eficaz: organizações dispostas a combater o assédio devem responder prontamente a quaisquer relatos, investigando de maneira imparcial e aplicando medidas disciplinares apropriadas, quando necessário.

PAPEL DOS FUNCIONÁRIOS

1. Conhecimento e conscientização: os funcionários devem educar-se sobre o que constitui assédio, reconhecendo diferentes formas e entendendo seu impacto negativo no ambiente de trabalho.

2. Denúncia Responsável: precisam ficar atento a comportamentos inadequados e relatar imediatamente incidentes de assédio por meio dos canais designados, contribuindo para a manutenção de um ambiente seguro.

3. Apoio aos Colegas: devem oferecer apoio aos colegas que possam ser vítimas de assédio, promovendo uma cultura de solidariedade e cuidado mútuo.

4. Participação em Treinamentos: cabe também aos funcionários comprometer-se a participar ativamente de treinamentos e ações ofertadas pela empresa para entender melhor como prevenir o assédio e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho saudável.

5. Respeito pela Diversidade: compete também ao corpo funcional valorizar a diversidade presente no ambiente de trabalho e reconhecer a importância de tratar todos com respeito e dignidade, independentemente de suas diferenças.

PARA TODOS

É essencial que todos do setor aquaviário participem ativamente da leitura e divulgação deste Guia. A disseminação do conhecimento contribui para a conscientização coletiva e para a construção de um ambiente de trabalho diverso, seguro e respeitoso para todos.

1 EM CADA 6

Vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho pedem demissão



35,5%

AFIRMAM VIVER SOB CONSTANTE MEDO

Fonte: Adaptado de [16].

FIGURA 8: CONVIVENDO COM O MEDO

7. Orientações SE VOCÊ SOFRER ASSÉDIO

Nem sempre é fácil coletar ou reunir provas que comprovem o assédio sofrido, seja por envolver comportamentos sutis que muitas vezes não deixam evidências, ou ainda, pelo fato de muitas vezes a situação ocorrer sem a presença de um terceiro que possa testemunhar a conduta inapropriada.

O medo de retaliações, o sentimento de vergonha e culpa também estão entre

as possíveis causas que silenciam as vítimas fazendo com que deixem de denunciar e buscar o devido acolhimento. É importante que a vítima esteja atenta a qualquer ato ou comportamento inadequado. Algumas atitudes são relevantes para que a vítima consiga reunir elementos que caracterizem a prática de assédio e se sintam mais seguras para buscar ajuda.

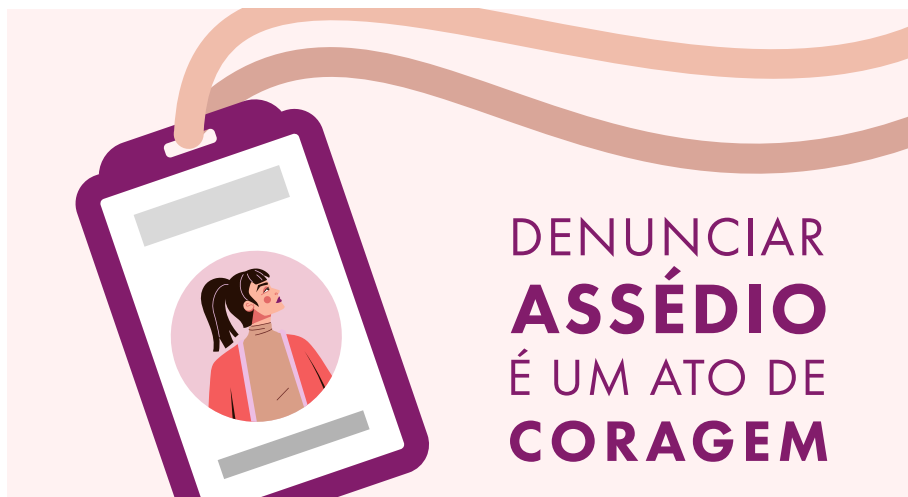
ELEMENTOS QUE PODEM AUXILIAR NO REGISTRO DA DENÚNCIA

- Registro, em detalhes, da situação vivenciada (anotações que indiquem o local, dia, horário, nome do agressor, as palavras proferidas, os gestos manifestados, gravações, vídeos, etc);
- Se a agressão puder ser comprovada por mensagens de telefone, e-mail, ou qualquer outro meio por escrito, é importante que esses registros sejam salvos, pois constituem importantes meios de prova;
- Caso a situação tenha trazido abalos psicológicos à vítima atestados por meio de relatórios médicos, tais evidências também devem fazer parte das iniciativas de se comprovar o assédio sofrido e as consequências dele decorrentes.
- Orientação psicológica auxilia na busca pela melhor forma de se comportar para enfrentar tais as situações.

SE VOCÊ TESTEMUNHAR ASSÉDIO

Muitas vezes quem presencia situações de assédio prefere se omitir ou mesmo negar apoio por também temer possíveis retaliações. Se você for a testemunha, lembre-se que combater o assédio é um dever de todos. Ofereça à vítima a ajuda que estiver ao seu alcance para relatar o ocorrido.

Assim como a vítima, a testemunha também precisa se sentir segura para prestar o apoio necessário, sendo de fundamental importância que a sua identidade seja preservada e que seja atribuída confidencialidade as informações prestadas.



Fonte: Criada pelas autoras.

FIGURA 9: ATO DE CORAGEM

8. Canais de denúncias e acolhimento

Fonte: Adaptado de [16].



FIGURA 10: BARREIRAS DAS DENÚNCIAS

No contexto organizacional, a existência de canais de denúncias internas pode variar de empresa para empresa. No entanto, quando disponíveis, é altamente recomendável que os colaboradores recorram a esses canais para reportar qualquer incidente ou situação de assédio.

Além disso, é fundamental que esses canais sejam acompanhados por medidas de acolhimento adequadas, garantindo que os relatos sejam tratados com sensibilidade, confidencialidade e imparcialidade. Essa abordagem busca assegurar um ambiente seguro e propício para que todos da organização possam se sentir protegidos e apoiados em caso de enfrentamento de assédio.

**Não hesite em buscar ajuda!
Tempo é importante. Seja rápida
e não deixe de comunicar o caso.**



PARA SALVAR

A seguir, serão mencionados alguns canais públicos disponíveis para situações em que as empresas ainda não contam com uma estrutura adequada para receber denúncias e oferecer o devido acolhimento.

IARA	https://www.gov.br/ANTAQ/pt-br -A ANTAQ disponibiliza no seu portal a IARA, um bot de inteligência artificial, que está preparada para receber denúncias de forma confidencial, facilitando o processo de denúncia.
Atende Libras	https://atendelibras.mdh.gov.br/aceso – Canal exclusivo para pessoas com deficiência auditiva usuárias da Língua Brasileira de Sinais (Libras).
Conselho Tutelar	Importante para casos de violência contra menores de idade, como no caso de menor aprendiz. Ressaltamos, que compete ao município de cada região a definição obre o local, dia e horário de funcionamento do órgão.
Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher	Importante canal para denúncias de violência contra a mulher, incluindo assédio. O Brasil conta com 400 delegacias especializadas ou núcleos de atendimento especializado em delegacia comum. Procure o local mais perto e conivente para você.
Disque 100	Serviço de denúncias e proteção contra violações de direitos humanos, funcionando 24 horas por dia, todos os dias da semana. As ligações podem ser feitas de todo o Brasil por meio de discagem direta e gratuita, de qual-quer terminal telefônico fixo ou móvel, bastando discar 100.
Fala.br	https://falabr.cgu.gov.br/web/home – Plataforma para envio de denúncias de assédio moral ou sexual aos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, bem como órgãos estaduais e municipais.
Hospital	Caso ocorra alguma violência em que a vítima necessite de socorro/auxílio médico imediato.

Ligue 180	Serviço essencial para o enfrentamento à violência contra a mulher. Além de receber denúncias, encaminha os relatos aos órgãos competentes e monitora o andamento dos processos. As ligações podem ser feitas de todo o Brasil por meio de discagem direta e gratuita, bem como possuem opções internacionais, neste caso consultar o site https://www.gov.br/mdh/pt-br/ligue180 .
Ministério Público do Trabalho (MPT)	https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie – Possibilita aos trabalhadores registrarem denúncias trabalhistas de forma ágil e fácil.
Ministério Público	https://www.mpf.mp.br/ – Instituição que pode investigar e tomar medidas legais contra empresas que toleram ou praticam assédio.
Polícia Federal	https://www.gov.br/pf/pt-br – Autorizada a investigar crimes pela Lei nº 13.642/2011, praticados por meio da internet, incluindo conteúdo misógeno.
Sindicato	Auxilia na proteção dos direitos dos empregados e pode dar apoio com a adoção de medidas em caso de práticas de assédio.

É crucial destacar que os canais mencionados não representam a totalidade das opções disponíveis, e essa lista não é exaustiva. Outras opções podem ser consideradas, levando em conta as circunstâncias individuais de cada pessoa e a região do país.



Conclusão

Ao término deste Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário, ressaltamos a importância da educação, conscientização, discussão e ampliação de ações adotadas sobre os temas apresentados. Conhecer os detalhes do assédio e estar ciente dos canais de apoio disponíveis são pilares fundamentais para lidarmos com essa questão delicada.

Ao compartilhar este conhecimento, não apenas fortalecemos a capacidade de enfrentar o assédio, mas também contribuímos para a construção de um setor aquaviário mais unido e saudável. Todos saem ganhando quando promovemos um ambiente de trabalho fundamentado **no respeito e na dignidade**.

Para amplificar o alcance destas informações vitais, disponibilizamos uma versão digital do Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário. Encorajamos você a compartilhar essa versão com colegas, amigos e todos aqueles que possam se beneficiar desta valiosa ferramenta.

NÃO SE ESQUEÇA, ao disseminar conhecimento, fortalecemos nossa capacidade coletiva de criar ambientes mais seguros e respeitosos para todos.

Sua contribuição é valiosa para a melhoria contínua deste Guia. Por favor, caso tenha sugestões, envie para o e-mail combateaoassedio@ANTAQ.gov.br.

Acesse a versão digital deste guia no site:

gov.br/antaq

Juntos, podemos fazer a diferença e promover um futuro mais saudável e inclusivo para todos no ambiente aquaviário.



Referências

1. Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC). Guia de Prevenção ao Assédio Sexual. Disponível em: <https://www.gov.br/anac/pt-br/centrais-de-contenido/publicacoes/publicacoes-arquivos/Guia-de-PrevencaoaoAssedioSexualcorrecaopg1614nov.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.
2. Controladoria-Geral da União (CGU). Guia Lilás. [s.l.: s.n.]. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.
3. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Cartilha assédio moral - aprovada. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.
4. FIA - Fundação Instituto de Administração. Absenteísmo. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/absenteismo/>. Acesso em: 12 jan. 2024.
5. FIA - Fundação Instituto de Administração. Presenteísmo. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/presenteismo/>. Acesso em: 12 jan. 2024.
6. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Visível e Invisível. 2023. Infográfico. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-infografico.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.
7. IBAC - Instituto Brasileiro de Análises Comportamentais. Gaslighting, mansplaining, maninterrupting, bropropriating e manspreading: uma visão analítico-comportamental. Disponível em: <https://ibac.com.br/gaslighting-mansplaining-maninterrupting-bropropriating-e-manspreading-uma-visao-analitico-comportamental/>. Acesso em: 12 jan. 2024.
8. Instituto Internacional do Direito do Trabalho (OIT). Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº. 190). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090300.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.
9. Instituto Internacional do Direito do Trabalho (OIT). Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (Nº. 190). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459. Acesso em: 12 jan. 2024.
10. Instituto Interamericano de Desenvolvimento (IDB). O que é interseccionalidade e por que importa saber seu significado? Disponível em: <https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/o-que-e-interseccionalidade-e-por-que-importa-saber-seu-significado/>. Acesso em: 12 jan. 2024.
11. O Globo. De LGBT a LGBTQIAPN: entenda o que significa cada letra da sigla e sua evolução. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/rioshow/noticia/2023/06/de-lgbt-a-lgbtqiapn-entenda-o-que-significa-cada-letra-da-sigla-e-sua-evolucao.ghtml>. Acesso em: 12 jan. 2024.
12. Palestra para Professores. Quais são os 4 tipos de assédio moral? Disponível em: <https://palestrapara-professores.com.br/temas/quais-sao-os-4-tipos-de-assedio-moral/>. Acesso em: 12 jan. 2024.
13. Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE). O que é a Agenda 2030 da ONU? Disponível em <https://www.tjce.jus.br/agenda2030/o-que-e-a-agenda-2030-da-onu/>. Acesso em: 12 jan. 2024.
14. Tribunal de Justiça do Tocantins (TJTO). Cartilha Assédio. Disponível em: https://www.tjto.jus.br/imagens/old/Cartilha_Assedio.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.
15. Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2). Cartilha assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://static.trf2.jus.br/nas-internet/documento/institucional/comissoes/cpamas/cartilha-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-ambiente-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.
16. Thinkeva. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 12 jan. 2024.

Caça-palavras

As palavras deste caça palavras estão escondidas na horizontal, vertical e diagonal, sem palavras ao contrário.

N E O O D S L I O I E S
S A G R E S S O R E O D
Y C A S N O R D T E S T
A O A U U S E A K T A E
S L S C N T I V D Y T N
S H S T C U D Í A L O A
E I É B I F M T L O I S
N M D H A S S I R E T F
R E I E N R C M F U T R
F N O M T O O A R D C N
E T O T A I M S A O Y S
T O P O Q I T E I G T E

ACOLHIMENTO
AGRESSOR

ANTAQ
ASSÉDIO

DENUNCIA
VÍTIMA



Notas

RESPOSTA CAÇA-PALAVRAS



D E S O R
 S S O R
 S S O R
 D E N D U
 R E N C I
 A G R A
 C O A L S N C I
 O A L S N C I
 H S C I T I M A S E
 I E M D A N T A S E
 E I N O T A S E
 T O

Apoio e parcerias

Este Guia é o resultado de uma intensa colaboração entre diversos entes vinculados ao setor aquaviário. Registramos aqui nossos agradecimentos pelo apoio de todos que contribuíram, em especial às empresas que participaram da oficina e da pesquisa para coleta de informações do setor.



REALIZAÇÃO:



MINISTÉRIO DE
PORTOS E
AEROPORTOS



PARCEIROS:



ISBN: 978-65-87784-01-4

