

# CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO



# **Agência Reguladora de Águas, Energia e Saneamento Básico do Distrito Federal**

## **DIRETORIA COLEGIADA**

**Raimundo da Silva Ribeiro Neto (Diretor-Presidente)**

**Vinicius Fuzeira de Sá e Benevides (Diretor)**

**Felix Angelo Palazzo (Diretor)**

**Rogério Schumann Rosso (Diretor)**

**Antonio Apolinário Rebelo Figueirêdo (Diretor)**

## **COMISSÃO DE INTEGRIDADE DA ADASA**

**Dennis Monteiro de Barros Queiroz do Valle**

**Vitor Rodrigues Lima dos Santos**

**Marcelo Oliveira Paes**

**Helenice Maria da Silva**

**César Augusto Cunha Campos**

**Roberta Nobre de Araujo**

**Ana Cecília Paranaguá Fraga**

## **EDIÇÃO E DIAGRAMAÇÃO**

**Vitor Rodrigues Lima dos Santos**

**1ª edição – 2025**

# Apresentação

**Assédio e discriminação comprometem o ambiente de trabalho, afetando a dignidade, a produtividade e a saúde emocional de todos os envolvidos.**

**Tanto o assédio quanto a discriminação são crimes previstos em lei e podem resultar em sanções administrativas, cíveis e penais. Combater essas práticas é fundamental para garantir um ambiente de trabalho ético e seguro para todos.**

**A Adasa trata o assédio e a discriminação de forma séria por meio de seu Programa de Integridade, que busca garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os seus colaboradores. O programa estabelece medidas claras para prevenir e combater essas práticas, promovendo a conscientização e o respeito entre os funcionários.**



# SUMÁRIO

- 5 **ASSÉDIO MORAL**
- 6 **EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL**
- 8 **ASSÉDIO SEXUAL**
- 9 **EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL**
- 11 **IMPORTUNAÇÃO SEXUAL**
- 12 **DISCRIMINAÇÃO**
- 13 **EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO**
- 17 **CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO**
- 18 **COMO DENUNCIAR?**
- 19 **COMO PREVENIR O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO?**
- 20 **SAIBA MAIS**

# Assédio Moral

**Assédio Moral:** caracteriza-se por atitudes que ferem a dignidade ou o bem-estar psicológico ou físico de alguém.

**Tipos de assédio moral:**

- **Vertical Descendente:** Chefe para subordinado.
- **Vertical Ascendente:** Subordinado para chefe.
- **Horizontal:** Entre colegas.
- **Assédio Moral Organizacional:** Quando estratégias abusivas de gestão, como cobranças desproporcionais ou metas inalcançáveis, afetam os trabalhadores, visando excluir ou explorar certos profissionais.



# Exemplos de Assédio Moral

- Atribuir tarefas impossíveis ou prazos inexecutáveis.
- Delegar tarefas triviais ou aquém da capacidade do trabalhador, com o intuito de desmoralizá-lo.
- Retirar responsabilidades ou negar acesso a ferramentas necessárias para o desempenho das funções.
- Criticar sistematicamente o trabalho realizado, sem fundamento ou de forma exagerada.
- Impor metas abusivas ou inalcançáveis.
- Ignorar a presença do trabalhador, dirigindo-se apenas aos demais colegas.
- Isolar fisicamente o colaborador, impedindo sua comunicação com os demais.
- Transferir o trabalhador de setor com a clara intenção de promover seu isolamento.
- Excluir o colaborador de reuniões ou eventos relevantes ao seu trabalho.
- Gritar, xingar ou falar de forma desrespeitosa.
- Fazer brincadeiras ofensivas referentes ao sexo, raça, orientação sexual, religião ou deficiências físicas.
- Atribuir apelidos pejorativos ou depreciativos.
- Impor punições vexatórias, como obrigar o trabalhador a realizar tarefas humilhantes.
- Criticar a vida particular do colaborador, expondo-o ao ridículo.
- Ameaçar constantemente com demissão sem justa causa.



# Exemplos de Assédio Moral

- Coagir o trabalhador a pedir demissão.
- Sugerir que o colaborador tem problemas mentais ou familiares, insinuando incapacidade.
- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas.
- Vigiar excessivamente o trabalhador, controlando idas ao banheiro ou pausas.
- Invadir a privacidade com ligações ou mensagens fora do horário de trabalho.
- Comentar sistematicamente a vida pessoal do colaborador, sem consentimento.
- Sonegar informações necessárias ao desempenho das funções, prejudicando o trabalho.
- Dar instruções de trabalho confusas e imprecisas, levando ao erro.
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade, causando estresse.
- Espalhar rumores ou boatos ofensivos sobre o colaborador.
- Divulgar sistematicamente comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho.
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, orientação sexual ou religiosa, deficiências físicas ou problemas de saúde.
- Desconsiderar, ironizar ou desacreditar injustificadamente as opiniões do trabalhador, especialmente em razão de características pessoais.



# Assédio Sexual

**Conduatas de caráter sexual sem consentimento, manifestadas por palavras, gestos, toques ou outros meios.**

**Assim como o assédio moral, o assédio sexual pode ser praticado por superiores, subordinados ou colegas.**

**Lembre-se: O assédio pode ocorrer tanto presencialmente quanto em meios virtuais!**



# Exemplos de Assédio Sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo.
- Piadas ou expressões de conteúdo sexual.
- Elogios a atributos físicos com conotação maliciosa ou sexual.
- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.
- Toques, abraços ou beijos não consentidos.
- Aproximação física invasiva ou indesejada.
- Esfregar-se ou roçar-se propositalmente contra o corpo de outra pessoa.
- Convites impertinentes para encontros íntimos após negativa clara.
- Oferecer caronas com segundas intenções, pressionando a vítima.
- Sugerir ou solicitar favores sexuais em troca de benefícios profissionais.
- Mostrar ou compartilhar material pornográfico no ambiente de trabalho.
- Enviar desenhos, imagens ou vídeos de conteúdo sexual por meios eletrônicos.
- Exibir objetos ou imagens de caráter sexual no local de trabalho.
- Condicionar promoções ou benefícios a favores de natureza sexual.
- Ameaçar prejudicar a carreira ou emprego caso a vítima não ceda às investidas sexuais.
- Sugerir que a manutenção do emprego depende de submissão a avanços sexuais.



# Exemplos de Assédio Sexual

- Olhares lascivos ou gestos obscenos direcionados a alguém.
- Fazer gestos sugestivos ou de conotação sexual na presença de colegas.
- Enviar mensagens ou e-mails com conteúdo sexual ou sugestivo.
- Criar um ambiente de trabalho hostil através de comportamentos de natureza sexual.
- Fazer comentários depreciativos sobre a vida sexual ou orientação sexual de alguém.
- Espalhar boatos ou fofocas sobre a vida íntima de colegas.



# Discriminação

A discriminação consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características como:

- Raça ou etnia
- Gênero ou identidade de gênero
- Orientação sexual;
- Idade;
- Deficiência física ou mental;
- Religião ou crença;
- Origem social ou cultural.



# Exemplos de Discriminação

## 1. Discriminação de Gênero (Machismo, misoginia e sexismo):

- Diferenças salariais: mulheres recebem salários mais baixos do que homens para desempenharem funções semelhantes.
- Negar promoções ou oportunidades de desenvolvimento profissional a mulheres, favorecendo homens menos qualificados.
- Desconsiderar a participação de mulheres em reuniões ou tomadas de decisão.

## 2. Discriminação Racial (Racismo):

- Atribuir a profissionais negros apenas cargos de menor importância na hierarquia da empresa.
- Fazer comentários depreciativos ou piadas sobre características físicas relacionadas à raça ou etnia.
- Negar oportunidades de treinamento ou ascensão profissional a indivíduos de determinadas origens raciais.



# Exemplos de Discriminação

## 3. Discriminação por Orientação Sexual (LGBTQIA+fobia):

- Tratar de forma discriminatória profissionais LGBTQIA+, com comentários pejorativos que atingem sua moral.
- Excluir ou isolar colegas devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero.
- Impedir que casais do mesmo sexo participem de eventos corporativos destinados a famílias.

## 4. Discriminação por Idade (Ageísmo):

- Negar oportunidades de formação ou promoção a trabalhadores mais velhos, sob a justificativa de que investir em seu futuro profissional não vale a pena.
- Pressionar funcionários mais velhos a se aposentarem ou aceitarem demissões voluntárias.
- Desconsiderar as opiniões de colaboradores jovens, assumindo que lhes falta experiência ou competência.



# Exemplos de Discriminação

## 5. Discriminação Religiosa:

- Fazer piadas ou comentários ofensivos sobre a religião de um colega.
- Obrigar a participação em atividades que conflitam com as crenças religiosas do empregado.

## 6. Discriminação contra estrangeiros ou pessoas de outras regiões (Xenofobia):

- Recusar-se a ouvir ideias ou sugestões de colegas estrangeiros ou de outras regiões, desvalorizando suas contribuições por causa de sua origem.
- Impedir que trabalhadores estrangeiros ou de outras regiões avancem na carreira, mesmo que possuam qualificações e desempenho superiores.
- Fazer comentários depreciativos sobre a nacionalidade ou sotaque de colegas



# Exemplos de Discriminação

## 7. Discriminação por Deficiência (Capacitismo):

- Negar adaptações razoáveis no ambiente de trabalho para acomodar necessidades de funcionários com deficiência.
- Assumir que uma pessoa com deficiência é incapaz de desempenhar determinadas funções sem avaliar suas habilidades reais.
- Exclusão de processos seletivos ou promoções devido à deficiência do candidato ou colaborador.

## 8. Discriminação por Aparência Física:

- Fazer comentários depreciativos ou piadas sobre o peso (Gordofobia) ou aparência física de um colega.
- Negar oportunidades de emprego ou promoção a indivíduos com base em seu peso ou aparência, sem relação com a competência profissional.
- Impor padrões estéticos irreais ou discriminatórios como critério de avaliação profissional.



# Consequências do Assédio e da Discriminação

O assédio moral e práticas inadequadas no trabalho causam grandes prejuízos, tanto para quem sofre quanto para a Adasa. Quem é vítima pode enfrentar problemas como ansiedade, depressão e estresse, que prejudicam não só sua saúde mental, mas também seu desempenho no trabalho. Esses problemas podem até gerar consequências físicas, tornando a situação ainda pior.

Ambientes de trabalho tóxicos também fazem com que mais pessoas queiram sair da Adasa, o que aumenta os custos para contratar e treinar novos funcionários. Além disso, a imagem da instituição fica manchada, dificultando a atração de novos servidores e colaboradores.

Por fim, o clima ruim desanima as equipes e faz com que a produtividade caia, prejudicando os resultados da Adasa.



# Como denunciar?

Para que a denúncia seja apurada de forma rápida e precisa, é fundamental fornecer algumas informações essenciais:

- Nome do responsável pelo assédio ou discriminação;
- Nome da vítima;
- Relato detalhado do ocorrido, incluindo data, período (manhã, tarde ou noite) e possíveis testemunhas, além do denunciante;
- Caso existam, anexar possíveis provas.

O processo será conduzido sob sigilo até a conclusão das apurações, sob responsabilidade do Diretor Corregedor.

## Canais de Denúncia:



<https://www.participa.df.gov.br/>



**Telefone:**  
**Central 162**



**Presencial, telefone ou e-mail:**  
**Ouvidoria da Adasa.**

# Como prevenir o Assédio e a Discriminação?

**Prevenção é trabalho de todos! Faça parte dessa mudança!**

**Seja respeitoso e evite comentários ofensivos. Observe e ajude a combater práticas injustas.**

**Participe dos treinamentos e iniciativas promovidas pela Adasa.**

**É importante diferenciar situações de cobrança profissional de práticas abusivas. Não configuram assédio e/ou discriminação:**

- **Exigências dentro dos limites das atribuições;**
- **feedbacks construtivos sobre o desempenho;**
- **conflitos pontuais entre colegas;**
- **demissão ou sanções disciplinares justificadas;**
- **alterações na estrutura do trabalho e redistribuição de tarefas.**

**A Adasa acredita na força de cada colaborador para transformar o ambiente de trabalho. Juntos, podemos construir uma cultura ética, respeitosa e livre de assédio e discriminação.**



# Saiba Mais

O Decreto Nº 46.174 institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da administração pública do Distrito Federal.

Essa política busca criar um ambiente de trabalho digno, seguro, saudável e sustentável, livre de práticas abusivas que comprometem a integridade das pessoas e a qualidade das relações profissionais.

O decreto também cria uma Comissão Especial, formada por servidores da Controladoria-Geral, Secretaria da Mulher e Secretaria de Economia do DF. Essa comissão terá as seguintes responsabilidades:

- Monitorar e avaliar a implementação da política;
- Contribuir para diagnósticos sobre assédio;
- Propor medidas preventivas e corretivas;
- Garantir que não haja retaliações contra denunciantes;
- Trabalhar em conjunto com outras entidades que atuam no combate ao assédio.
- Enquanto um caso está sendo apurado, o dirigente máximo do órgão poderá adotar medidas administrativas para proteger o ambiente e as pessoas envolvidas, como, por exemplo, alterar o local de trabalho ou a jornada de um dos envolvidos e implementar ajustes que preservem a integridade das partes.



**De acordo com o Decreto N° 46.174 os entes da administração direta e indireta do Distrito Federal devem elaborar relatórios a cada dois meses, contendo dados sobre as apurações de assédio e sugestões de ações preventivas.**

**O Decreto N° 46.174 representa um avanço significativo na luta contra o assédio no ambiente de trabalho da administração pública. Ele reafirma a necessidade de todos — gestores, servidores e colaboradores — agirem de forma responsável para prevenir o assédio e construir uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na dignidade.**

