

# CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO



# INTRODUÇÃO

- A PortosRio cuida do ambiente de trabalho para que ele seja **livre de violência**, incluindo a discriminação, o assédio moral e sexual; respeitando os direitos humanos e a dignidade de todos os trabalhadores.
- Por isso, tem a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio**. E criou esta cartilha no intuito de promover o trabalho digno, saudável e respeitoso nas relações socioprofissionais.
- A Companhia **assinou o Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão** nas Empresas Estatais Federais, reafirmando seu compromisso com um ambiente laboral acolhedor, inclusivo e seguro.
- Essa cartilha tem **conceitos e exemplos**, em linguagem simples e direta, com diferença entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações.
- As orientações aqui devem ser observadas por **todos os empregados**, inclusive aos não integrantes de carreira, e também, aos estagiários, jovens aprendizes, terceirizados e prestadores de serviços na instituição. Aplicando-se a todas as condutas praticadas presencialmente ou por meios virtuais.



# ASSÉDIO MORAL- O QUE É?

Assédio moral são condutas **abusivas, independentemente de intencionalidade e repetitivas.**

Ocorre quando uma pessoa, repetidamente, humilha, constrange, intimida ou desvaloriza outra(s) no ambiente de trabalho. Isso pode acontecer de forma **direta** (com gritos, xingamentos) ou **indireta** (com exclusão, isolamento, fofocas).

Um ato isolado não é assédio moral, mas pode ser enquadrado como uma conduta inadequada e antiética.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente:

- **Repetição** (habitualidade);
- **Direcionalidade** (agressão dirigida a pessoa, ou a grupo determinado); e
- **Temporalidade** (duração no tempo).



# QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?



O chamado **assédio moral virtual** acontece por aplicativos de mensagens, e-mails, chats, ou videoconferências, sendo acrescido, por exemplo, pela pressão de estar disponível a todo o momento, mesmo após a finalização do expediente.

# 1

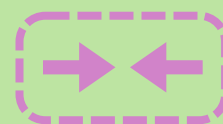
## Assédio Moral Vertical



Quando há relação de hierarquia entre agressor e assediado. Pode ser descendente (da chefia para o subordinado) ou ascendente (de subordinado(s) para chefia).

# 2

## Assédio Moral Horizontal



Entre colegas, sem relação de hierarquia.

# 3

## Assédio Moral Misto



Quando junta o assédio vertical e horizontal, ou seja, é praticado pela liderança e por colegas de trabalho conjuntamente.

# 4

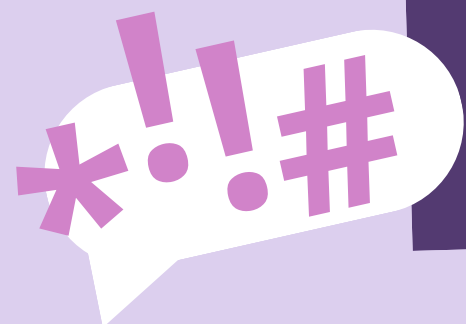
## Assédio Organizacional ou Institucional

É quando as práticas da empresa incentivam ou toleram atos de assédio.

## ATENÇÃO

QUALQUER PESSOA PODE SER ALVO DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.





## EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO MORAL:

Sobrecarregar um único trabalhador da equipe.

Negar as informações necessárias para a execução de suas tarefas ou fornecer informações que induzem ao erro.

Não atribuir atividade à pessoa deixando-a sem qualquer tarefa.

A chefia nega os recursos necessários para a execução das tarefas, mas mantém a cobrança por resultados impossíveis.

Atribuir tarefas humilhantes.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores distintas das suas atribuições.

Os prazos são impossíveis de serem cumpridos, com o objetivo de gerar fracasso e exposição.

Discriminar a pessoa pela sua orientação sexual, gênero, raça, etnia, deficiência, idade, religião, etc.

Dar apelidos pejorativos.

Desmerecer (desqualificar) o trabalho da pessoa diante de outros colegas.

Vigiar excessivamente apenas a pessoa assediada como controlar frequência, tempo de utilização do banheiro, reclamar de licenças médicas, etc.

Isolar a pessoa do restante da equipe, proibindo-a de se comunicar com os demais.

Quando há cobranças agressivas, gritos ou humilhações.

Fazer críticas de forma hostil e injusta.



Alguns grupos de pessoas podem estar mais vulneráveis a sofrer com o assédio moral, já que, muitas vezes, esse tipo de violência no trabalho pode ser motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Mais adiante falaremos sobre discriminação.



# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Nem toda situação de conflito ou discordância constitui assédio moral. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, e, quando são **pontuais ou moderados**, não configuram assédio moral:

Exigir que o trabalho seja feito com eficiência e com metas.

Uso de ferramentas e mecanismos tecnológicos de controle.

Reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência.

Aumento pontual ou sazonal no volume de trabalho.

Divergências e discordâncias de opiniões e/ou ideias acerca do trabalho.

Descontos financeiros quando não cumprir a jornada de trabalho.

Revisão de metas e mudanças de atribuições.

Transferência de setor/lotação que seja por interesse da Administração.

Críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas e não sejam utilizadas com propósito de represália.

Controle da jornada de trabalho.

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual no ambiente de trabalho é **qualquer conduta de conotação sexual, praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física**, manifestadas por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, que cause constrangimento, intimidação ou humilhação a vítima, podendo ocorrer por meio de chantagem ou intimidação.

**Em outras palavras, trata-se de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, opressivo, ofensivo e impertinente.**

Ao contrário do assédio moral, que exige a repetição de condutas para sua caracterização, **o assédio sexual pode ser configurado por um único ato de conotação sexual não consentido pela vítima**, desde que presente elemento de intimidação ou constrangimento com finalidade sexual.



# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Quando praticado por colegas, pares, ou subordinados, o assédio sexual é passível de sanções nas esferas administrativa, trabalhista e cível. Nesses casos, a conduta tem o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Já quando praticado por um superior hierárquico ou alguém em posição de poder, seja formal ou informal, o assédio sexual configura-se crime previsto no art. 216-A do Código Penal e definido como sendo o 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”.



A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas, **não sendo necessário o contato físico**. Mesmo fora das dependências da PortosRio, é possível configurar assédio sexual quando a conduta inadequada ocorra por conta do trabalho, seja em atividades externas ou no teletrabalho (home office).

Por exemplo, quando é **oferecida uma carona por um colega após o expediente**, na qual o assediador acaba intimidando a vítima para obter vantagem ou favorecimento sexual. Ou intimide nos dias de teletrabalho (home office) **através de mensagens em ambiente virtual**, como realizados por e-mails, redes sociais ou aplicativos de mensagens instantâneas, como SMS, WhatsApp, Teams e Skype, entre outros. Até mesmo nos **dias de descanso**, se o assediador mantém o contato com a vítima, causando constrangimento e intimidação no retorno ao trabalho.



## ! IMPORTANTE

O assédio sexual não acontece em razão da conduta da vítima ou de sua roupa, mas do comportamento do **agressor**, de suas intenções, repelidas ou não, expressamente pela outra parte. **O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual** nem desconfigura o assédio sexual no trabalho.

# QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?



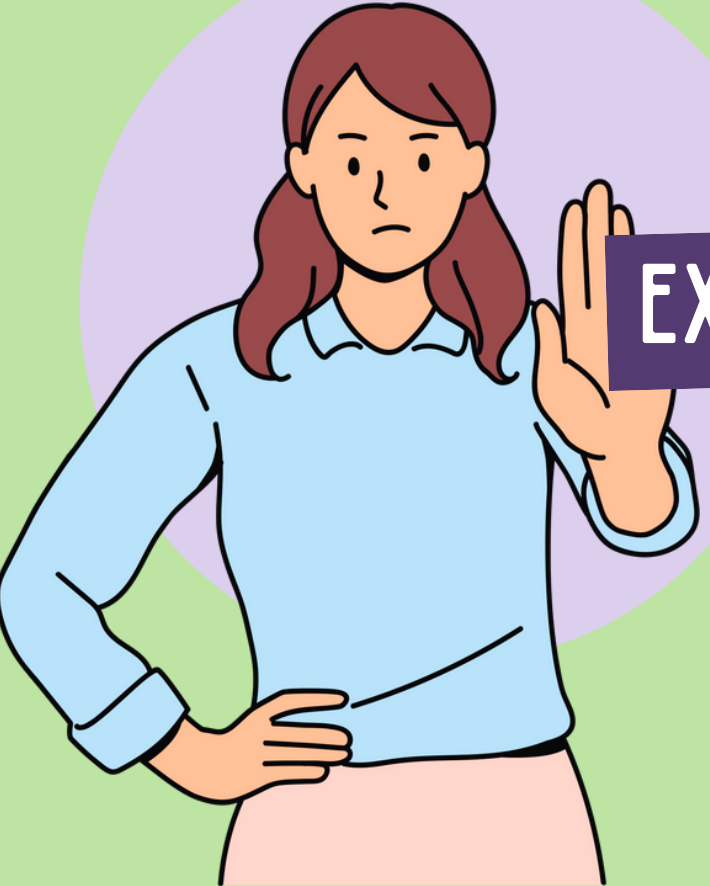
## Assédio Sexual Vertical

Quando o(a) agressor(a) se vale da sua **condição de superioridade hierárquica** ou de ascendência, inerentes ao exercício do cargo ou função, **para constranger, tirar vantagem ou ameaçar**, causando prejuízo caso a vítima não consinta com a prática de determinados atos, palavras e gestos de cunho sexual.



## Assédio Sexual Horizontal

quando a **hierarquia é igual ou inferior a de quem busca obter favorecimento sexual** no ambiente de trabalho, utilizando expressões sexuais, falas, piadas, imagens que também têm **objetivo de constranger e humilhar um(a) ou o conjunto de trabalhadores.**



## EXEMPLOS DE ATOS QUE PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL:

Conversas indesejáveis sobre sexo.

Atribuir tarefas humilhantes.

Exibicionismo, como ocorre em casos de exposição de partes íntimas do corpo de forma deliberada e intencional.

Piadas ou expressões de conteúdo sexual.

Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, tendo como exemplos toques, beijos, carícias, massagens, tapas e abraços.

Convites insistentes e não solicitados.

Promessas de tratamento diferenciado mediante a favores sexuais.

Perseguição (stalking).

Gestos, sons ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.

Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual.

Levantar questões inapropriadas sobre a vida sexual de alguém.

Comentários insinuantes e comprometedores sobre a aparência física ou vestimenta.

Compartilhar ou mostrar imagens ou vídeos de conotação sexual.

# ! IMPORTANTE

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

# DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o **tratamento injusto ou desigual**, como distinção, exclusão, restrição ou preferência, fundamentada em algum tipo de preconceito, o qual, por sua vez, pode ser contra raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro.

Esse tratamento injusto gera condições de desigualdade no que se refere ao reconhecimento dos direitos e das liberdades fundamentais.

**A discriminação ou o preconceito devido a raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional é crime, conforme o Art. 140 do Código Penal e a Lei 7.716/89. A injúria racial, antes tratada como um delito menos grave no Código Penal, foi equiparada ao crime de racismo pela Lei 14.532/23.**



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

## RACISMO

Preconceito ou discriminação com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.



## ETARISMO

Ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica, seja por serem muito jovens ou muito velhas.



## XENOFOBIA

Baseia-se em preconceitos contra diferentes culturas. É muito comum no Brasil, devido às diferenças culturais marcantes que temos por aqui. Caracteriza-se pela representação caricatural de pessoas, comportamentos e sotaques de uma determinada região e pela crença de que as vítimas são cultural, econômica e intelectualmente inferiores.



## LGBTQIA+FOBIA

Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero. Envolve a negação de direitos, a desvalorização das relações e identidades não heterossexuais e a perpetuação de estereótipos prejudiciais. Alguns exemplos são homofobia (contra gays e lésbicas) e a transfobia, discriminação dirigida as pessoas transgêneras, incluindo travestis e transexuais, em razão de sua identidade de gênero.



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

## RACISMO RELIGIOSO

É estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.



## MISOGINIA

Desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.



## RELIGIOSA

Ocorre quando uma pessoa é tratada de forma diferente ou sofre preconceito devido à sua religião ou crenças.



## DISCRIMINAÇÃO SOCIOECONÔMICA

Refere-se à desigualdade de tratamento e oportunidades com base na classe social ou condição econômica.



# ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

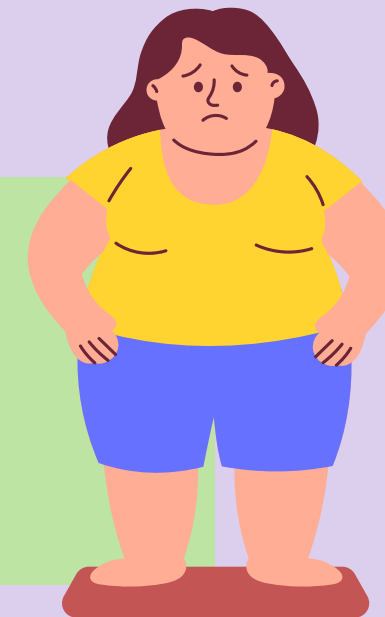
## CAPACITISMO

Direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior e que elas são menos aptas às tarefas da vida comum.



## GORDOFOBIA

É o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos acima do peso, gordos ou obesos.



## MACHISMO

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



## DE GÊNERO

Também conhecida como SEXISMO, refere-se a qualquer preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo de uma pessoa, frequentemente manifestada em atitudes, comportamentos e crenças que buscam estabelecer o papel social que cada gênero deve exercer. Para isso, são utilizados estereótipos sobre como falar, agir, pensar e, até mesmo, o que vestir. Perpetuando as desigualdades entre os gêneros.



# É POSSÍVEL COMPENSAR DESVANTAGENS E EFETIVAR DIREITOS!

O termo discriminação é utilizado mais frequentemente sob o aspecto negativo, ou seja, em todas essas situações que citamos até aqui e que causam a exclusão e o tratamento injusto de indivíduos ou grupos.

Mas existe também a **discriminação positiva**, que é quando ocorrem medidas de tratamento diferenciado para determinados grupos sub-representados, com o objetivo de **compensar as desvantagens**. Concretizando direitos e possibilitando uma oportunidade que não existiria ou seria de difícil acesso, em razão da discriminação.

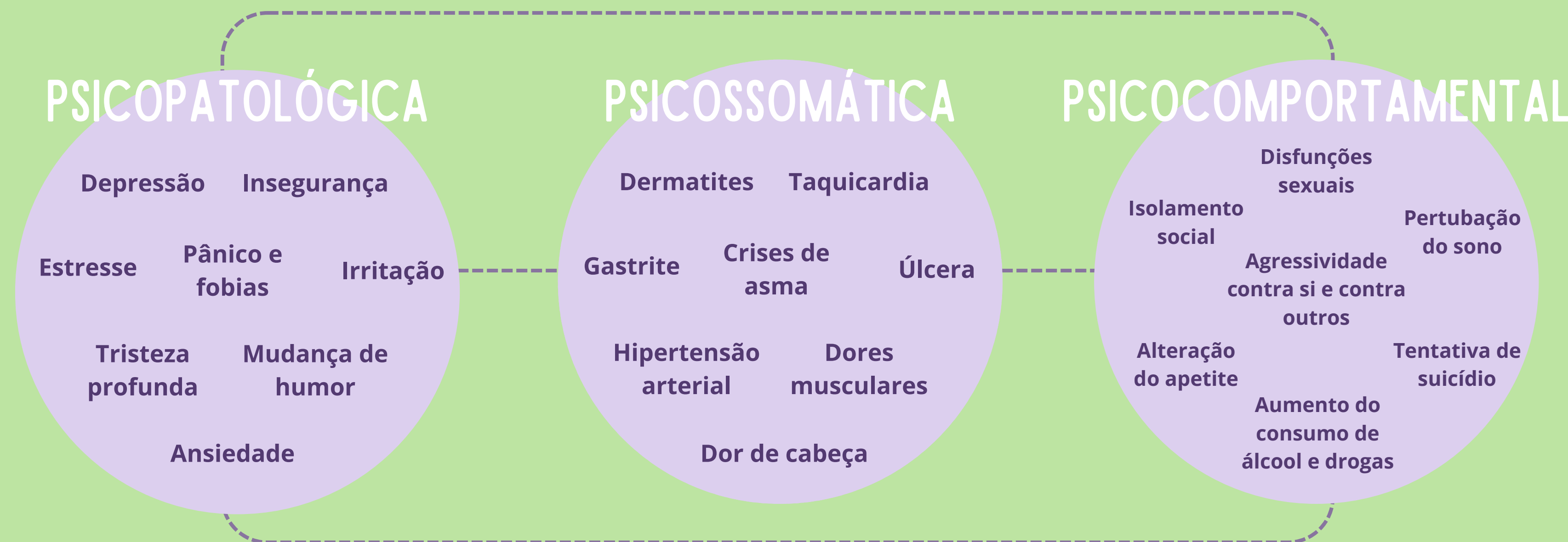
A discriminação positiva envolve a implementação de **ações afirmativas**, como cotas raciais, de gênero, de pessoas com deficiência ou socioeconômicas, que reservam vagas para grupos sub-representados em determinadas áreas, como educação e emprego.

O objetivo da discriminação positiva não **é favorecer um grupo em detrimento de outros, mas, sim, promover a igualdade de oportunidades e corrigir desigualdades históricas**. Essas políticas buscam criar condições de equidade para que todos possam competir com igualdade.



# IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO: PARA QUEM SOFRE (VÍTIMA)

Pode gerar **graves sequelas físicas e psicológicas**, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas. Alguns exemplos de sintomas:



## PARA A EMPRESA

Aumento de acidentes, incidentes e doenças profissionais.

Aumento de afastamentos/ licenças médicas.

Aumento de casos de doenças ocupacionais.

Ambiente de trabalho hostil.

Indenizações trabalhistas.

Absenteísmo (faltas ao trabalho).

Aposentadoria precoce.

Queda de produtividade.

Alta rotatividade em determinado setor ou posto de trabalho.

## PARA QUEM PRATICA



A responsabilização administrativa pode ocorrer tanto na **esfera ética** (Comissão de Ética), como **correcional** (Corregedoria). Mas também pode haver responsabilização fora da companhia, nas **esferas judiciais: trabalhista, cível** (danos morais e materiais) e até **criminal**.

# COMO PREVINIR?

- ✓ Definição clara das atribuições dos cargos e funções;
- ✓ Não permitir desvio de função;
- ✓ Incentivar uma cultura de participação e diálogo entre gestores e equipe;
- ✓ Capacitação de gestores com enfoque em uma gestão humanizada;
- ✓ Palestra sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação;
- ✓ Divulgar o Código de Ética e o Código de Conduta e Integridade da PortosRio;

- ✓ Não praticar, não permitir e não naturalizar microagressões, falas e atitudes discriminatórias e assediadoras;
- ✓ Combater esse tipo de comportamento com base na cultura do respeito;
- ✓ Divulgar a Política de Diversidade da PortosRio.



# BOAS PRÁTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Promova um ambiente de colaboração e respeito, sendo educado, gentil e valorizando todos.

Evite piadas, comentários, sacarmos ou gestos que possam ser interpretados como ofensivos.

Cuide da integridade física e emocional das pessoas ao redor.

Trate todos com respeito e sem discriminação ou preconceitos.



## ATENÇÃO LIDERANÇA!

**Seja exemplo!**

E promova um ambiente de trabalho **seguro, confiável e respeitoso.**



# SOU TESTEMUNHA- O QUE FAZER?



Seja solidário(a) e acolha a pessoa vítima de assédio ou discriminação;



Não minimize a experiência da vítima;



Ofereça apoio à vítima;



Oriente-a a buscar uma das unidades da Rede de Acolhimento da PortosRio;



Incentive a pessoa a registrar seu relato na Ouvidoria - Canal de Denúncia;



Disponibilize-se como testemunha, caso a vítima deseje denunciar, seu apoio pode incentivá-la a tomar essa atitude;



Caso a vítima não consiga agir por si mesma, denuncie a conduta sofrida por meio dos canais indicados nesta cartilha;



Com o consentimento da vítima, busque estratégias coletivas na equipe de trabalho para enfrentar o problema sem fazer indiscrições, principalmente entre os que testemunharam ou que já passaram pela mesma situação. Um exemplo é combinar entre os membros da equipe a interrupção de situações ou conversas notoriamente desconfortáveis entre o assediador e o assediado.



**Mantenha a discrição!** É de suma importância que as informações relatadas sejam tratadas com responsabilidade e sigilo, a fim de preservar e proteger todos os envolvidos.

# FUI VÍTIMA- O QUE FAZER?



- ✓ Não fique em silêncio! Se você for vítima de assédio ou discriminação, busque a Rede de Acolhimento da PortosRio;
- ✓ Conhea seus direitos e deveres para ser capaz de identificar quando a cobrança é excessiva ou irregular;
- ✓ Evite conversas a sós com o assediador, busque a presença de outras pessoas como testemunha;
- ✓ Guarde mensagens, bilhetes, áudios, e-mails e outras provas que possam contribuir para apuração da conduta;
- ✓ Anote detalhes das situações de assédio (local, horário, testemunhas, conteúdo da conversa, etc);
- ✓ Caso seja possível, diga claramente “não” ao assediador, explicando que a conduta é inadequada.



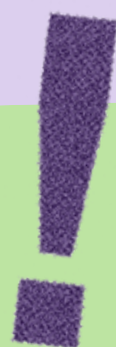
É comum vítimas de assédio se sentirem culpadas, mas lembre-se que não é sua culpa, **você é a vítima.**

# REDE DE ACOLHIMENTO

Não hesite em buscar auxílio, mesmo que você ainda não se sinta preparado(a) para denunciar, pode buscar a Rede de Acolhimento.

Na PortosRio, o acolhimento das vítimas de assédio (moral ou sexual) ou discriminação ocorre no(a):

- I. **Ouvidoria-Geral** (OUVGER);
- II. **Gerência de Carreiras** (GERCAR) em especial aos estagiários, estagiárias e jovens aprendizes;
- III. **Comitê de Gênero, Equidade e Diversidade** (COMGENRJ);
- IV. **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio** (CIPAA);
- V. **Gerência de Gestão de Riscos e Conformidade Operacional** (GERIQS);
- VI. **Comissão de Ética**; e
- VII. **Corregedoria** (CORREG).



**Fique à vontade e escolha**, entre as unidades da Rede de Acolhimento, a que você preferir para conversar. Mas lembre-se que **ao decidir formalizar a denúncia**, você será direcionado(a) à Ouvidoria, por ser o canal exclusivo para registro de denúncias.

# ONDE DENUNCIAR?

O canal exclusivo para registro de denúncias é a **Ouvidoria**. As denúncias devem ser registradas preferencialmente na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – FALA.BR. E caso não seja, a Ouvidoria tem a obrigação legal de registrar.



## CANAIS DE ATENDIMENTO DA OUVIDORIA

**Fala BR:** <https://falabr.cgu.gov.br>

**Email:** [ouvidoria@portosrio.gov.br](mailto:ouvidoria@portosrio.gov.br)

**WhatsApp:** (21) 97289-9406

**Telefone:** (21) 2219-8583

**Presencial:** Atendimento de segunda a sexta das 9 às 16 horas, na Rua Dom Gerardo 35, 10º andar, Centro, Rio de Janeiro.

# O CAMINHO DA DENÚNCIA E A IMPORTÂNCIA DA IDENTIFICAÇÃO



Escolha a opção: **"Ouvidoria Interna"**, depois selecione a opção **"denúncia"**. Escolha o assunto (assédio moral, assédio sexual ou discriminação). Cada assunto terá um formulário específico e pedirá as informações que são importantes para as áreas de apuração. Selecione esfera: "federal" e Órgão destinatário: "Companhia Docas do Rio de Janeiro – CDRJ."



**Descreva** de forma mais detalhada possível e caso tenha provas, pode anexar na Plataforma em formato de áudios, fotos, print de conversas, vídeos e outros tipos de arquivo.



A Ouvidoria fará o **encaminhamento** à Corregedoria e à Comissão de Ética, para serem apuradas de forma independente na esfera disciplinar e ética.



É importante explicar que nos casos de denúncia de discriminação, assédio moral ou sexual a **identificação da vítima é fundamental** para que a Corregedoria e a Comissão de Ética possam apurar a conduta inadequada. Denúncias anônimas ou sem a informação de quem foi vítima, quem foi o(a) assediador(a) ou discriminador(a), serão arquivados pelas áreas de apuração.



A investigação será conduzida com **discrição, imparcialidade e sigilo**, adotando medidas que garantam a proteção em casos de retaliações contra o denunciante e/ou as testemunhas. O objetivo é proteger todos os envolvidos e tomar as providências necessárias para a resolução do caso.

Depois de registrada a denúncia não será possível o cancelamento e as áreas tem o dever de apurar a conduta denunciada.



# QUEM PODE DENUNCIAR?

Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou discriminação, pode denunciar (vítima ou testemunha), **independentemente da posição hierárquica ou do vínculo de trabalho** (empregados efetivos e extraquadro, terceirizados, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços, etc).





# PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A preservação da identidade da pessoa que denuncia e o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório.

**A proteção é uma garantia ao denunciante de boa-fé.**

Durante todo o processo, a identidade do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº10.153/2019, sendo acessado apenas por quem tem necessidade de conhecer para apurar os fatos e com o dever do sigilo. A Ouvidoria, as áreas de apuração da PortosRio e as pessoas que tomarem conhecimento da denúncia são responsáveis por assegurar a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do denunciante.

A pessoa que sofrer retaliação por ter feito uma denúncia, deverá informar à Ouvidoria, através de uma nova denúncia, mencionando o número de protocolo gerado pela Plataforma Fala.BR da denúncia a que se refere a retaliação sofrida. Denúncia de retaliação é o relato de denunciante que sofre represálias após ter denunciado irregularidades ou práticas ilegais. Essas represálias podem incluir ações como perseguição, assédio moral, redução de tarefas, ou até mesmo demissão, como forma de punição pela denúncia realizada.

A Denúncia de retaliação, recebida na Ouvidoria da PortosRio, será encaminhada de forma imediata à Controladoria-Geral da União (CGU), por ser o único órgão competente para apurar esse tipo de denúncia.



## ATENÇÃO

Em casos de **injúria ou falsa acusação do ato de assédio moral ou sexual**, o(a) autor(a) poderá responder a uma ação de indenização por danos morais pela falsa acusação de calúnia, havendo, também, a possibilidade de se enquadrar como difamação e injúria.

A pessoa que comete denúncia caluniosa pode sofrer sanções administrativas e judiciais.

**Denúnciação caluniosa:** dar causa à instauração de investigação policial, de processo judicial, instauração de investigação administrativa, inquérito civil ou ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime de que o sabe inocente.

# CONCLUSÃO

Essa cartilha é um **guia informativo e instrumento de consulta** de todos os agentes internos da PortosRio (empregados, terceirizados, estagiários, jovens aprendizes e prestadores de serviço). Que tem por objetivo, oferecer conhecimento, conscientização e capacitação sobre o que é assédio moral, assédio sexual e discriminação.

**Pois acreditamos que é através do conhecimento que podemos exigir nossos direitos!**

Conforme já foi dito aqui, a PortosRio não tolera quaisquer tipos de condutas de assédio e discriminação, incentivando a diversidade e inclusão. E criou esta cartilha para que seja possível combater, mitigar, prevenir, corrigir, detectar, coibir e erradicar eventuais desvios, irregularidades, comportamentos antiéticos e inapropriados no âmbito das relações de trabalho, bem como, outras práticas inadequadas relacionadas ao assunto.

A PortosRio, preza por um ambiente de trabalho adequados aos princípios de integridade e ética, por essa razão, espera que seus trabalhadores na condução das atividades dentro da companhia, contribuam de maneira positiva para um ambiente de trabalho saudável, agradável, harmonioso e respeitoso.

Por fim, recomendamos a leitura desta cartilha em conjunto os demais documentos já existentes e correlacionados ao tema, em especial o **Código de Ética e o Código de Conduta e Integridade**. Além das mencionadas Políticas: **Política de Diversidades e Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio**, disponíveis na INTRAPORT e no site da companhia.

**Você é uma parte importante neste propósito**, esperamos contar com a sua colaboração para que situações irregulares e inadequadas relacionadas as formas de assédio e discriminação existentes no âmbito da PortosRio, sejam inibidas, repelidas e denunciadas.



# LEGISLAÇÕES E REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>
- Código Penal Brasileiro. Disponível em: <https://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/608973>
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf)
- Lei nº 14.540, de 03 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, 3 de abril de 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm)
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)
- Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm)
- Lei nº 10.471, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm)
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)
- Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm)
- Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.122-de-30-de-julho-de-2024-57529794>
- Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm)

# LEGISLAÇÕES E REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução n. 351 CNJ: Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 111 sobre a Discriminação no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>
- Guia Lilás – Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal. Elaborado pela Controladoria-Geral da União – CGU. Edição Novembro/2024. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal\\_cgu-guialilas2024.pdf](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf)
- Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. Elaborado pelo Ministério das Comunicações. Disponível em: [https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais\\_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhaAssdioMCom.pdf/view](https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhaAssdioMCom.pdf/view)
- Cartilha de Boas Práticas de Combate ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação na UFRJ. Elaborado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Disponível em: <https://governanca.ufrj.br/wp-content/uploads/2025/04/2025-cartilha-combate-assedio-e-discriminacao-web.pdf>
- Cartilha de prevenção e combate aos tipos de assédio no ambiente de trabalho. Elaborado pela INFRAPREV. Dezembro/2023. Disponível em: <https://www.infraprev.org.br/wp-content/uploads/2024/02/Cartilha-Prevencao-Assedio-Infraprev.pdf>
- Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências de Natureza Sexual. Elaborado pelo Petrobrás. Edição: Agosto/2023. Disponível em: <https://agencia.petrobras.com.br/w/institucional/petrobras-lanca-cartilha-dentro-da-campanha-agosto-lilas>
- Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio. Elaborado pela PortosRio. Setembro/2025. Disponível em: <https://www.portosrio.gov.br/pt-br/ouvidoria-geral/campanhas-ouvger>
- Código de Ética da PortosRio. Versão 2025. Disponível em: <https://www.portosrio.gov.br/pt-br/acesso-ainformacao/institucional/instrumentos-de-governanca/etica>
- Código de Conduta e Integridade da PortosRio. Versão 2023. Disponível em: <https://www.portosrio.gov.br/pt-br/transparencia/codigo-de-conduta-e-integridade>
- OBS: Os links foram acessados em 06/10/2025 para inclusão nesta cartilha. Exceto que da Política de Prevenção e Enfretamento do Assédio e da Discriminação da PortosRio que aguarda aprovação do CONSAD para publicação, mas será publicada no link mencionado.

# ELABORADO PELO GRUPO DE TRABALHO – PORTARIA PORTOSRIO Nº392/2025



Roberta Corseuil Carvalhaes  
Luiz Guilherme Soares Bonfim  
Suzana Figueiredo Padilla  
Enio Carlos de Aquino  
Ellen C. Moratelli Rodrigues M. de Mello  
Graice Magalhães de Oliveira  
João Marcelo Gomes de Souza  
Frederico Bezerra Gerlach  
Joana Teresa Fabiano Costa

## DIAGRAMAÇÃO

Ana Letícia Mota Cortes  
Luíza Bastos Barreto

Imagens: Canva®

Visite nossa  
**Política** aqui:



### Sede Administrativa

Rua Dom Gerardo 35, 10º andar  
Centro, Rio de Janeiro - RJ  
CEP: 20090-030  
Tel: (21) 2219-8600 (geral)

Atendimento administrativo:  
8 às 17h, de 2ª a 6ª feira

Atendimento operacional:  
Todos os dias



### Porto do Rio de Janeiro

Avenida Rodrigues Alves, 20  
Rio de Janeiro - RJ  
CEP: 20081-250  
Tel: (21) 2233-2762



### Porto de Angra dos Reis

Praça Lopes Trovão S/Nº  
Angra dos Reis - RJ  
CEP: 23900-970  
Tel: (21) 3365-7424



### Porto de Niterói

Avenida Feliciano Sodré, 215  
Niterói - RJ  
CEP: 24030-012  
Tel: (21) 3604-5970



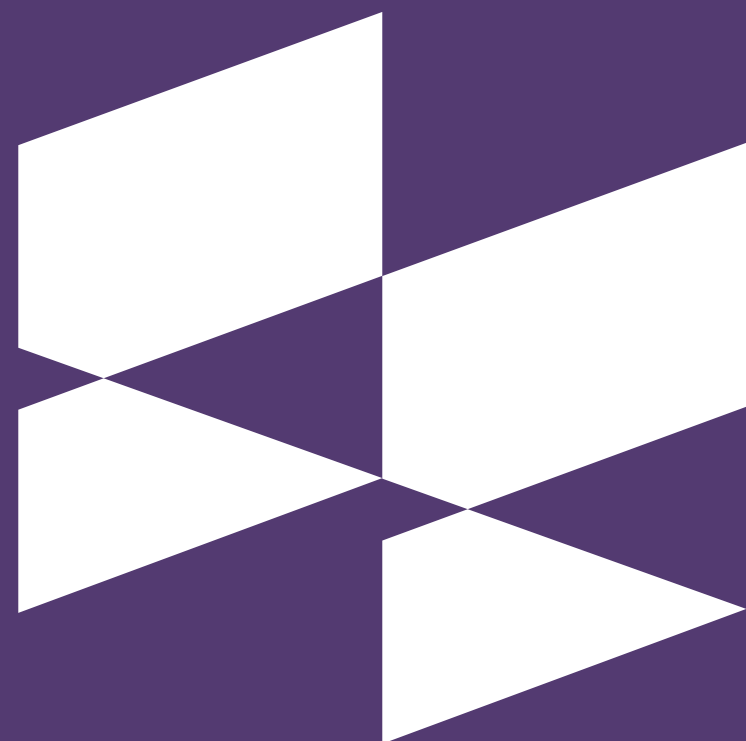
### Porto de Itaguaí

Est. Humberto Pedro Francisco, S/Nº  
Ilha da Madeira, Itaguaí - RJ  
CEP: 23826-590  
Tel: (21) 9782-3185



### Porto do Forno

Rua Santa Cruz, S/N - Arraial do  
Cabo- RJ  
Tel: (21) 2219-8660



# Portos Rio

Autoridade  
Portuária



[portosrio.gov.br](http://portosrio.gov.br)



[@portosrio](https://www.instagram.com/portosrio)



[PortosRio](https://www.linkedin.com/company/portosrio)