



NO ESPORTE E NA VIDA, RESPEITO SEMPRE EM PRIMEIRO LUGAR.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO.



FALA DO PRESIDENTE

Em 2025 ao celebrarmos os **25 anos da Confederação Brasileira do Desporto Escolar - CBDE** é importante refletir sobre a trajetória desta organização e suas significativas contribuições na promoção de um ambiente esportivo mais justo, seguro e inclusivo. Desde a sua fundação, a CBDE tem se dedicado não apenas ao desenvolvimento do esporte escolar, mas também à proteção dos direitos e do bem-estar de todos os seus integrantes.

Todas as organizações devem se empenhar em criar um ambiente digno, seguro, saudável e sustentável, visando inibir práticas que possam ameaçar o bem-estar físico, mental e social de seus colaboradores.

Nesse contexto, a **CBDE** – tem realizado ações para sensibilizar e esclarecer todos os integrantes do Sistema Brasileiro de Desporto Escolar sobre a importância de relações saudáveis, destacando os riscos e prejuízos das práticas abusivas de assédio moral e sexual.

O combate à violência, ao assédio, tanto moral quanto sexual, e à discriminação, é uma das principais bandeiras da atual gestão. Portanto, reafirmamos a Política de Prevenção

Sexual e a qualquer forma de Discriminação no Sistema Brasileiro de Desporto Escolar, com o objetivo de coibir essas práticas no ambiente de convivência profissional, esportiva, educacional, etc.

Além disso, uma campanha de conscientização será realizada para incentivar todos a refletirem sobre condutas que possam configurar assédio e discriminação nos diversos ambientes de interação de pessoas.

Nesta ocasião, a CBDE publica a cartilha “No esporte e na vida, respeito sempre em primeiro lugar”, que apresenta conceitos e exemplos de comportamentos que constituem os diversos tipos de assédio, tanto moral quanto sexual. A cartilha visa promover uma cultura de respeito e inclusão, além de orientar sobre como as pessoas que vivenciam ou testemunham esse tipo de comportamento devem agir.

Espero que esse material se torne parte integrante do dia a dia de todos os envolvidos no Desporto Escolar, proporcionando ambientes saudáveis, respeitosos e livres de discriminação. Que favoreça a tolerância e a diversidade, promovendo um ambiente acolhedor para todos.

SUMARIO

- 00 O que é assédio moral?
- 00 Classificação e tipos de assédio moral
- 00 Situações de assédio moral
- 00 O que não é assédio moral
- 00 Quais as causas do assédio moral?
- 00 Consequências do assédio moral
- 00 Como prevenir o assédio moral?
- 00 O que a vítima deve fazer?
- 00 Como os colegas podem ajudar?
- 00 O que é assédio sexual?
- 00 É assédio sexual ou moral?
- 00 Algumas condutas que podem ser consideradas assédio sexual
- 00 Classificação do assédio sexual
- 00 O que causa o assédio sexual?
- 00 Consequências do assédio sexual
- 00 Como prevenir o assédio sexual?
- 00 O que a vítima de assédio sexual deve fazer?
- 24 Comissão de Ética
- 24 Referência

★ APRESENTAÇÃO ★

MESMO QUE SEJA UM tema consideravelmente debatido, é grande o número de pessoas que compreendem parcialmente ou equivocadamente o que define assédio moral e sexual.

Esta cartilha tem como objetivo conscientizar o leitor sobre o tema, abordando-o a partir de diversas perspectivas. Através de exemplos práticos, são apresentadas situações que caracterizam assédio moral e assédio sexual, além de apontar possíveis causas e consequências dessas condutas. Também expõem medidas para prevenir e combater o assédio moral, sexual e a discriminação, visando tornar o ambiente esportivo escolar mais saudável.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?



O assédio moral envolve a exposição contínua e repetida de pessoas a situações humilhantes e vexatórias no exercício de suas atribuições, comprometendo a dignidade e integridade do indivíduo, além de prejudicar o ambiente. Embora geralmente associado ao contexto de trabalho, ele pode ocorrer em ambientes como escolas, organizações esportivas, lares e qualquer situação com relações de poder ou hierarquia.

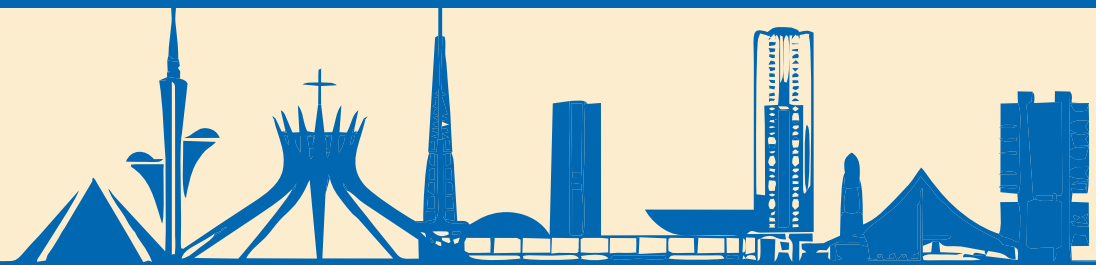
**ESSAS
PRÁTICAS
SÃO MUITAS
VEZES
OCULTADAS**

Manifestando-se por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos abusivos, o assédio moral causa danos à personalidade, dignidade e integridade física e mental das vítimas. Caracteriza-se por ações repetitivas de superiores que ultrapassam os limites de suas funções, visa minar a autoestima, a autodeterminação e a estabilidade emocional das vítimas. Isso inclui insultos, humilhações públicas, isolamento, disseminação de boatos, recusa de comunicação e exclusão social, criando um

ambiente tóxico e prejudicial.

A humilhação repetitiva e prolongada compromete a identidade, dignidade e relações afetivas e sociais das vítimas, causando danos à saúde física e mental que podem evoluir para a incapacidade de exercer suas atividades, baixa autoestima, isolamento social ou até mesmo suicídio.

O ambiente esportivo altamente competitivo pode levar a comportamentos abusivos e assédio moral, especialmente devido à dificuldade de acesso a mecanismos adequados de denúncia e proteção. As dinâmicas de poder entre treinadores, atletas e administradores aumentam a vulnerabilidade ao assédio, exacerbada pelo isolamento em viagens a treinamentos prolongados. Essas práticas são muitas vezes ocultadas devido à cultura de competição, ao medo de retaliação e ao poder de figuras de autoridade.



Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV).

É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Código de Conduta Ética da CBDE

Art. 9º - O respeito à dignidade e a diversidade humana, a integridade, a honestidade, a transparência e a unidade são princípios interligados ao esporte e que devem guiar e delimitar atos

e comportamentos preservando intacta a honra própria do movimento esportivo.

Art. 10º - Nas relações de trabalho, as atitudes dos integrantes do movimento esportivo, devem ser pautadas pela cordialidade, disciplina, respeito e confiança, influenciando e sendo influenciados, na busca do que é o certo, independentemente da atividade que desempenhem.

Art. 11 - Nas situações de trabalho, onde quer que elas ocorram, os colaboradores e partes relacionadas, além de cumprir com os requisitos legais de cada local, devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo, mas não se limitando:

- I. Ao respeito pela dignidade
- II. Ao valor de cada pessoa
- III. Ao direito à vida e à liberdade
- IV. À liberdade de opinião e de expressão.

CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com a abrangência, o assédio moral pode ser:

Assédio moral interpessoal

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o assediado na relação com a equipe.

Assédio moral institucional

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, ele se manifesta de três modos distintos:

Assédio moral vertical:

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser dividido em:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão do superior hierárquico em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado. O assediador promove liderança negativa, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

ASSÉDIO MORAL MISTO

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas do mesmo nível. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas as demais pessoas;
- Passar tarefas humilhantes;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar as atividades que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Impor condições e regras personalizadas, diferentes das que são cobradas de outras pessoas;

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.
- Treinadores ou administradores impor penas excessivas ou medidas indignas para obter resultados;
- Usar de ameaças de perda de oportunidades no esporte como forma de controle.

PRINCIPAIS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL

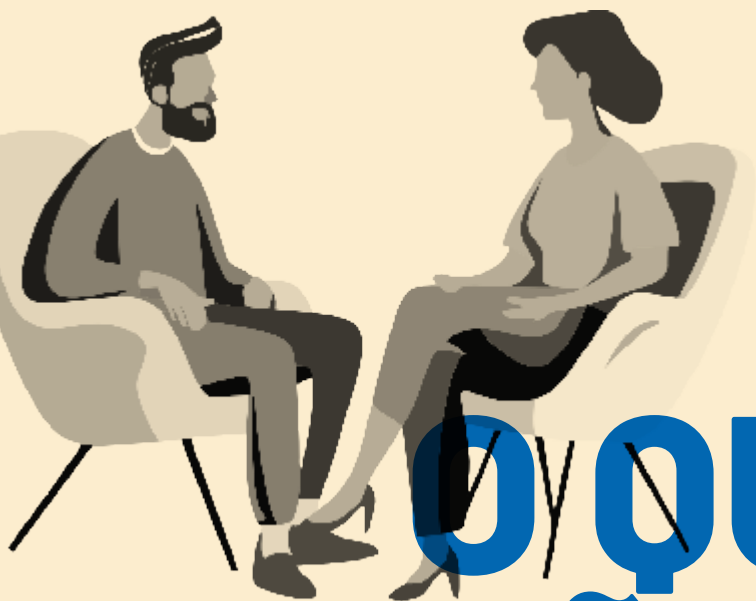
Sexo feminino; Pessoas com Deficiência, Pessoas com identidades de gênero e orientações sexuais diversas, doentes e acidentados.

As mulheres negras são os alvos mais frequentes de assédio moral.

Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.





O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

AUMENTO DO VOLUME DE ATIVIDADE

Dependendo do tipo da função desenvolvida, pode haver períodos de maior volume. A realização de atividade extra é possível, dentro dos limites da legislação, da coerência e por necessidade. A sobrecarga só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

QUAIS AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL?

As causas do assédio moral estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. As principais são:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade nas relações; e
- Inveja.



CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente nas organizações.

CONSEQUÊNCIAS PARA A VÍTIMA

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado das atividades;

CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.



COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL?

Há diversas maneiras de prevenir o assédio moral, mas a principal é a disseminação de informações. Assegurar que todos compreendam o que é assédio moral e quais comportamentos e ações são aceitáveis contribui significativamente para a redução e até mesmo eliminação dessa prática. Confira algumas medidas preventivas:

- Incentivar a efetiva participação de todos nos assuntos da instituição com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de exercer suas atividades;
- Divulgar o Código de Conduta Ética, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações, com tolerância à diversidade de perfis pessoais e profissionais;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais;
- Garantir que práticas admi-

nistrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;

- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;
- Realizar investigações independentes e ágeis quando denúncias são feitas, garantindo que as vítimas sejam protegidas e os agressores sejam responsabilizados.

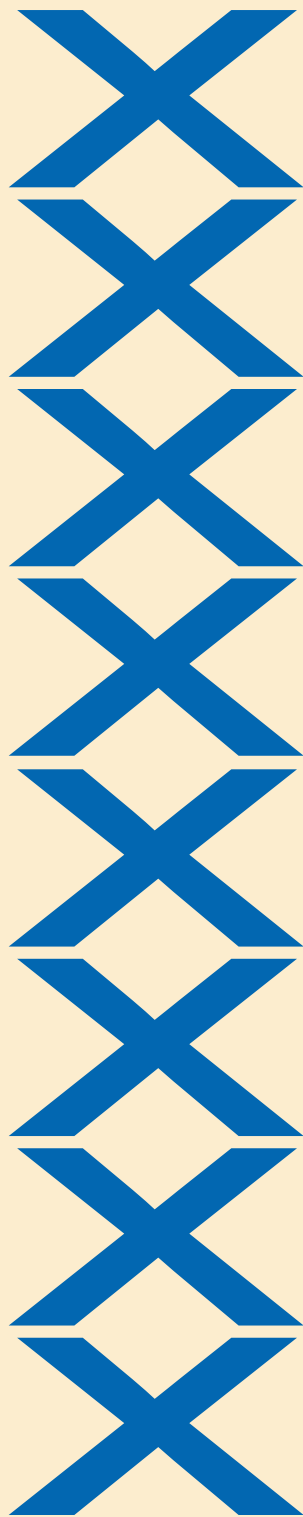


O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER?

- Reunir provas do assédio. Anotar detalhadamente data, hora e local, listar os nomes dos que testemunharam os fatos das situações de assédio sofridas;
- Buscar ajuda de pessoas que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar essas situações;
- Informar a situação à Comissão de Ética, Ouvidoria ou ao superior hierárquico do assediador;
- Analisar a possibilidade de processo judicial de reparação de danos morais.

COMO OS COLEGAS PODEM AJUDAR?

- a) Oferecer apoio à vítima.
- b) Disponibilizar-se como testemunha.
- c) Comunicar aos setores responsáveis, ao superior hierárquico do assediador as situações de assédio moral que presenciou.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

No meio esportivo, não é raro que pessoas em posições de poder tentem abusar de sua autoridade para realizar avanços sexuais indesejados. No contexto esportivo, muitas vezes isolado e de alta competição, pode criar oportunidades para comportamentos abusivos. Muitos atletas não denunciam os casos de assédio sexual devido ao medo de retaliação, estigmatização ou não acreditar que algo será feito.

É ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL?

A principal diferença entre o assédio sexual e o moral é que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Diferente do assédio moral, que o assediador insiste com a conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.

IMPORTANTE!

O crime de assédio sexual está previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro. Ele é definido como a prática 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 pena prevista é de detenção de um a dois anos. Se a vítima for menor de 18 anos, a pena é aumentada em até um terço.



ALGUMAS CONDUTAS QUE PODEM SER CONSIDERADAS ASSÉDIO SEXUAL

- Atletas podem ser humilhadas ou coagidas a participar de atividades sexuais em troca de oportunidades ou benefícios.
- Comentários, explícitos ou velados, de caráter sexual.
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido.
- Conversas indesejáveis sobre sexo.
- Piadas ou expressões de conteúdo sexual.
- Mostrar materiais pornográficos ou enviar mensagens de conteúdo sexual explícito.
- Contato físico não desejado.
- Convites impertinentes.
- Ameaça e chantagens que sugiram ou insinuem que a recusa de favores sexuais pode resultar consequências negativas.



CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

É POSSÍVEL CLASSIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL EM DUAS CATEGORIAS:

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Também chamado de assédio sexual vertical, ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado em qualquer ambiente, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente da atividade.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO

Também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal. Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal.

O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação da vítima. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não”. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

O QUE CAUSA O ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual não surge da atitude, comportamento ou vestimenta da vítima, mas das ações e comportamentos do agressor, mesmo que a vítima não tenha rejeitado explicitamente por vergonha, desconhecimento ou medo.

O DESENVOLVIMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL ESTÁ RELACIONADO COM VÁRIOS FATORES:

- Situações em que uma pessoa tem poder ou autoridade sobre outra podem criar um ambiente propício para o assédio, já que o assediador pode usar sua posição de poder para explorar ou intimidar a vítima.
- Atitudes machistas podem normalizar comportamentos de assédio.
- A falta de educação e conscientização sobre assédio sexual e seus impactos pode levar a comportamentos inapropriados.
- Em ambientes competitivos, como o esportivo, a pressão para se destacar pode levar algumas pessoas a recorrer a comportamentos de assédio.
- A cultura do silêncio, o medo de retaliação, vergonha ou descrédito pode levar as vítimas a não denunciarem o assédio, perpetuando o ciclo de abuso.
- Normas e estereótipos de gênero presentes no ambiente desportivo podem reforçar comportamentos sexistas e discriminatórios, contribuindo para um ambiente onde o assédio sexual é facilitado.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

As repercussões desse tipo de comportamento são diversas, iniciando-se pela criação de um ambiente com intensa pressão psicológica.

PARA A 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.

PARA O AGRESSOR

O assédio sexual é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas no Estatuto e no Código de Conduta Ética da CBDE. Além disso, o agressor pode responder nas esferas:

Civil: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

Criminal: a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor”.

Para a instituição

Estar exposto a esse tipo de conduta pode criar um ambiente extremamente nocivo, resultando em redução da produtividade, alta rotatividade de funcionários, elevada taxa de absenteísmo, desgaste da reputação institucional e possibilidade de responsabilidade patrimonial devido aos atos de seus representantes (assediadores).

COMO PREVENIR O ASSÉDIO SEXUAL?

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

O QUE A VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL DEVE FAZER?

Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas. Se possível:

- Anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato.
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.
- Buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações.
- Comunicar a situação à Comissão de Ética, à Ouvidoria ou ao superior hierárquico do assediador.
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.

CANAIS DE DENÚNCIA

Qualquer integrante do Sistema Brasileiro de Desporto Escolar que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio sexual, moral ou discriminação poderá formular denúncia: à Comissão de Ética; perante a Ouvidoria; e ao superior hierárquico.



COMISSÃO DE ÉTICA

A Comissão de Ética da CBDE é um órgão de assessoramento do Conselho de Administração, possui poder disciplinar e analisa e delibera sobre situações que envolvam questões relacionadas à ética de qualquer integrante do Sistema Brasileiro de Desporto Escolar, além do processamento e instrução de Procedimentos Administrativos Internos, quando aplicável.



A Comissão de Ética da CBDE é um órgão de assessoramento do Conselho de Administração, possui poder disciplinar e analisa e delibera sobre situações que envolvam questões relacionadas à ética de qualquer integrante do Sistema Brasileiro do Desporto Escolar, além do processamento e instrução de Procedimentos Administrativos Internos, quando aplicável.