

## **RESOLUÇÃO CONFE Nº 356 DE 08 DE MAIO DE 2023.**

### **DISPÕE SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**O CONSELHO FEDERAL DE ESTATÍSTICA (CONFE)**, no exercício de suas atribuições legais e regimentais;

**CONSIDERANDO** que ao Conselho Federal de Estatística compete coordenar as atividades administrativas e a normatização do sistema CONFE/CONREs, mantendo a unidade de ação;

**CONSIDERANDO** que os Conselhos de Estatística – Federal e Regional – desempenham uma atividade de interesse público por delegação legislativa;

**CONSIDERANDO** o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal);

**CONSIDERANDO** que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112/90 e à Lei nº 8.429/92;

**CONSIDERANDO** que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

**CONSIDERANDO** que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

### **RESOLVE:**

#### **CAPÍTULO I DA FINALIDADE**

Art. 1º Fica instituída a política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual no âmbito do CONFE/CONREs.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho nos sistemas CONFE/CONREs, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

## CAPÍTULO II

### DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º. Para os fins desta Resolução considera-se:

**I – Assédio moral:** processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

**II – Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

**III – Assédio sexual:** conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Art. 3º Toda conduta que possa configurar modalidade de assédio poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio no ambiente de trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio no ambiente de trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **DAS DIRETRIZES GERAIS**

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

III – os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

IV – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde;

## **CAPÍTULO IV**

### **DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO**

Art. 5º Toda conduta que possa configurar modalidade de assédio poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio no ambiente de trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio no ambiente de trabalho.

Art. 6º. A notícia de assédio poderá ser acolhida por meio da Ouvidoria Geral.

§ 1º Após o recebimento da notícia de assédio, promoverá o acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 2º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à Presidência do Conselho para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 7º. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

## **CAPÍTULO V**

### **DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES**

Art. 8º O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, na Lei no 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

## **CAPÍTULO VI**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS**

Art. 9º. Será dado amplo conhecimento desta Política, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 10º. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Rio de Janeiro, 08 de maio de 2023.

---

*Luiz Carlos da Rocha*  
Presidente do CONFE