

**RESOLUÇÃO COFEN Nº 768 DE 12 DE NOVEMBRO DE 2024**

Institui, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, e estabelece o fluxograma de atendimento às vítimas.

O Conselho Federal de Enfermagem - Cofen, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas pela Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973, e pelo Regimento Interno da Autarquia, aprovado pela Resolução Cofen nº 726 de 15 de setembro de 2023;

CONSIDERANDO a Constituição da República, especialmente, 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 a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT;

CONSIDERANDO o Código Penal Brasileiro, especialmente os arts. 216-A, 215, 146, 147, 147-A, 147-B;

CONSIDERANDO a Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta, segundo os quais todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão de pessoas deficientes;

CONSIDERANDO a Resolução Cofen nº 507/2016, que institui e implementa o Código de Ética dos Empregados Públicos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, ou a que sobrevir, e a Resolução Cofen nº 645/2020, que aprova o Código de Processo Administrativo Disciplinar do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem ou outra que sobrevir;

CONSIDERANDO o Código de Ética dos Profissionais da Enfermagem, aprovado pela Resolução Cofen nº 564/2017 ou outra que sobrevir;

CONSIDERANDO a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA);

CONSIDERANDO o Decreto nº 12.122/2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e de Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta autárquica e fundacional, o qual dispõe sobre a criação de comitê gestor e de comitês estaduais de acompanhamento do Programa;

CONSIDERANDO o Manual de Conduta para os agentes públicos do Sistema COFEN/Conselhos Regionais de Enfermagem - MAN 315, aprovado pela Decisão Cofen nº 24/2024 ou outra que sobrevir;

CONSIDERANDO, ainda, 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;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do Cofen em sua 570ª Reunião Ordinária de Plenário, realizada no dia 22 de outubro de 2024, e ainda tudo o mais que consta no Processo SEI nº 00196.005329/2024-01;

RESOLVE:**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, praticadas por qualquer meio, presencial ou virtual, inclusive aquelas relacionadas aos agentes públicos.

**CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES**

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

I - Assédio moral: toda conduta praticada pelo agente público, em qualquer nível hierárquico, ou pelos colegas de trabalho, que vise a tornar o ambiente de trabalho insustentável, por meio de ações repetitivas que atinjam a moral, a dignidade e a autoestima do trabalhador, sem qualquer motivo que lhe dê causa, acarretando danos físicos, psicológicos e morais a esse agente;

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

III - Assédio sexual: caracteriza-se por uma ação reiterada, mas dependendo do caso pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, que pode ser mulher ou homem, acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas;

IV - Discriminação: é a ausência de igualdade ou a manifestação das preferências, causando cisões sociais entre os indivíduos;

V - Denúncia: informações, de forma verbal ou escrita, acerca de fatos que podem configurar assédio moral, sexual ou qualquer tipo de discriminação;

VI - Vítima: pessoa que, supostamente, tenha sido submetida a situação de assédio moral, sexual ou discriminação;

VII - Autor: pessoa que, supostamente, é responsável por praticar atos de assédio moral, sexual ou discriminação;

VIII - Resolução de conflitos: processo colaborativo voluntário e confidencial que possui como objetivo solucionar conflitos entre duas ou mais pessoas, respeitando o interesse das partes envolvidas e contribuindo para a manutenção de um ambiente de trabalho harmonioso, inclusivo e respeitoso;

IX - Transversalidade: envolvimento e incorporação dos conhecimentos e diretrizes relacionados ao assédio e à discriminação em todas as políticas e estratégias institucionais, de forma a assegurar sua implementação em todas as dimensões das organizações;

X - Cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre agentes públicos e usuários, beneficiários, auxiliares, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

XI - Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I - Respeito à dignidade da pessoa humana;

II - Não discriminação e respeito à diversidade;

III - Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV - Gestão com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - Reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do agente público;

VII - Primazia da abordagem preventiva;

VIII - Transversalidade e integração das ações;

IX - Responsabilidade e proatividade institucional;

X - Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI - Proteção dos denunciadores e das testemunhas contra represálias;

XII - Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XIII - Resguardo da ética profissional; e

XIV - Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

CAPÍTULO IV DAS DIRETRIZES GERAIS

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

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

II – O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem promoverá ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Resolução;

III – As estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação 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;

IV – O Departamento de Educação Cooperativa do Cofen e setores responsáveis pela Educação permanente dos Conselhos Regionais de Enfermagem deverão prever em seus itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do

assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V – Os gestores(as) deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – As áreas de gestão de pessoas, CIPAA ou seus designados promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII – A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente público contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII – O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxo instituído por este normativo (Anexo I);

CAPÍTULO V

DA COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 5º Será instituído o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD) no âmbito de Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem vinculados às respectivas Diretorias com atribuição de propor medidas preventivas, monitorar, analisar e tratar as denúncias recebidas.

§ 1º Os Conselhos Regionais de Enfermagem de macro, grande e médio portes deverão instituir seus próprios Comitês.

§ 2º Os Conselhos Regionais de Enfermagem de pequeno porte poderão solicitar apoio ao Cofen, caso não possuam meios de instituir seus próprios Comitês.

§ 3º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação previstos no caput e parágrafo anterior deverão ser criados e implementados dentro de 60 (sessenta) dias, com a seguinte composição, prevendo um suplente para cada membro abaixo relacionado:

I - Conselheiro;

II - Empregado público;

III - Componente a ser indicado pela CIPAA;

IV - Advogado do Conselho de Enfermagem; e

V - Terceirizado eleito pelos seus pares.

§ 4º A composição dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação nos Conselhos Regionais de Enfermagem de pequeno e médio portes poderá ser de, no mínimo, 3 (três) membros, a saber Conselheiro, Empregado Público e Advogado, respeitando as previsões contidas nos §§ 3º e 5º.

§ 5º Os membros do Comitê cumprirão mandato de 3 (três) anos, desde que mantido o vínculo com o respectivo Conselho de Enfermagem, sendo permitida uma recondução.

§ 6º O representante dos Terceirizados cumprirá o mandato de 3 (três) anos, desde que mantido o vínculo com a Empresa Terceirizada que presta serviço ao Cofen, sendo permitido uma recondução.

§ 7º O Comitê deverá ser composto por, no mínimo, 2/3 de mulheres.

§ 8º O membro que tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com respectivos cônjuges, companheiros ou parentes consanguíneos ou afins até terceiro grau deverá declarar-se impedido, sob pena de responsabilização.

§ 9º Todos os membros do Comitê deverão assinar Termo de Confidencialidade, conforme Anexo II.

Art. 6º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

Parágrafo único. Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

Art. 7º O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem manterá canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas e/ou CIPAA, de acolhimento e encaminhamento a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Art. 8º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

CAPÍTULO VI

DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 9º Toda conduta que possa configurar assédio e discriminação poderá ser comunicada:

I - Pela vítima; ou,

II - Por qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos.

§ 1º É vedado o anonimato dos comunicantes;

§ 2º As comunicações terão caráter sigiloso durante a tramitação do processo.

Art. 10 A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser apresentada:

I - À Presidência;

II - À Ouvidoria;

III - À CIPAA ou a seu designado;

IV - À Gestão de Pessoas;

V - À Empresa Terceirizada.

Parágrafo Único. Apresentada a denúncia a um dos órgãos elencados neste artigo, esta deve ser imediatamente encaminhada ao Comitê e dado ciência a presidência.

Art. 11 Após elaboração do relatório final conclusivo pelo Comitê, opinando pela existência de materialidade da denúncia apresentada, este deve ser encaminhado à Presidência, que decidirá pela instauração ou não de processo de sindicância.

§ 1º O processo de sindicância deverá seguir as normativas específicas.

§ 2º As sanções a serem aplicadas seguirão as normativas específicas vigentes a época.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12 Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será a última semana de abril de cada ano, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem.

Art. 13 Todos os eventos do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem devem divulgar o tema "Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação", preferencialmente constando em sua programação.

Art. 14 A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços de forma a assegurar o seu cumprimento.

Art. 15 Os casos omissos serão resolvidos pelo Plenário do Conselho Federal de Enfermagem.

Art. 16 Esta Resolução entra em vigor no dia **6 de janeiro de 2025**.

MANOEL CARLOS NERI DA SILVA	VENCELAU JACKSON DA CONCEIÇÃO PANTOJA
Coren-RO 63.592-ENF-IR	Coren-AP 75.956-ENF
Presidente	Primeiro-Secretário



Documento assinado eletronicamente por **VENCELAU JACKSON DA CONCEIÇÃO PANTOJA - Coren-AP 75.956-ENF, Primeiro-Secretário**, em 12/11/2024, às 15:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MANOEL CARLOS NERI DA SILVA - Coren-RO 63.592-ENF-IR, Presidente do Cofen**, em 12/11/2024, às 16:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cofen.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0463182** e o código CRC **F445404D**.