



PROTOCOLO DE PREVENÇÃO E AÇÃO
EM CASOS DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E VIOLÊNCIAS
POR RAZÕES DE GÊNERO

Instrumento de transformação cultural da Organização Sindical

CARTILHA DE APLICAÇÃO DO PROTOCOLO

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
2. O QUE É O PROTOCOLO?	6
3. A QUEM O PROTOCOLO SE APLICA?	6
4. POR QUE O PROTOCOLO É NECESSÁRIO?	7
5. QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS DO PROTOCOLO?	8
6. O QUE É ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO?	9
7. COMO IDENTIFICAR SITUAÇÕES?	10
8. DIANTE DA VIOLÊNCIA, COMO AGIR CORRETAMENTE?	11
10. QUEM SÃO OS RESPONSÁVEIS?	14
11. O QUE ACONTECE APÓS A DENÚNCIA?	15
12. QUAIS SÃO AS GARANTIAS DO PROCESSO?	15
13. QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS E FORMAS DE RESPONSABILIZAÇÃO?	16
14. COMO PREVENIR E TRANSFORMAR A CULTURA ORGANIZACIONAL?	16
15. QUAL É O COMPROMISSO DA ORGANIZAÇÃO?	17
16. PALAVRAS FINAIS	18

Ficha técnica

Elaboração:

Secretaria Nacional de Formação da CUT
Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT

Arte e Diagramação:

Secretaria Nacional de Comunicação da CUT
Ahead Imagem Pública
MGiora Comunicação

Apoio:

DGB Bildungswerk BUND

1. APRESENTAÇÃO

O Protocolo de Prevenção e Ação em Casos de Discriminação, Assédio e Violência por Razões de Gênero é uma **resposta política e institucional da CUT**, construída a partir da luta das mulheres trabalhadoras e do compromisso com os direitos humanos e a democracia sindical.

Seu objetivo é promover uma cultura de respeito mútuo e garantir um ambiente de trabalho e de convivência livre de toda forma de violência e assédio, propiciando a realização de eventos nos quais todas as pessoas possam participar em um entorno inclusivo, respeitoso.

A violência não é um problema individual. Ela se inscreve em estruturas como o patriarcado, o racismo e outras formas de desigualdade que também atravessam a organização sindical.

Por isso, o Protocolo é um **instrumento de proteção, organização e transformação da cultura sindical**.

Sua aplicação exige **formação permanente**.

A formação sindical — de base e de dirigentes — é parte central da prevenção, da identificação das violências e da construção de práticas democráticas no cotidiano.

Sem formação, não há prevenção.
Sem prevenção, a violência se reproduz.

2. O QUE É O PROTOCOLO?

O Protocolo organiza como a entidade sindical deve agir diante de situações de violência.

Ele define:

- Como prevenir;
- Como acolher denúncias;
- Como ocorre a apuração;
- Quem são os responsáveis;
- Como se dá a responsabilização.

Não é um documento burocrático.

É uma **resposta institucional concreta às violências estruturais**.

3. A QUEM O PROTOCOLO SE APLICA?

O Protocolo deve ser observado por todas as pessoas que trabalham na CUT e/ou participam de seus eventos — incluindo dirigentes, assessores(as), trabalhadores(as) e quaisquer outras pessoas envolvidas.

O Protocolo não protege cargos, ele protege pessoas.

Aplica-se a todas as pessoas que participam da vida sindical:

- Dirigentes;
- Militantes;
- Trabalhadores(as) da estrutura;
- Assessores(as);
- Terceirizados(as);
- Convidados(as).

E em todos os espaços da organização:

- Reuniões;
- Congressos;
- Atividades formativas;
- Espaços presenciais e virtuais.

PARA NÃO ESQUECER

A quem se aplica?

A todas as pessoas.

Onde se aplica?

Em todos os espaços da organização.

Mensagem central:

Onde há atividade sindical, há responsabilidade institucional.

4. POR QUE O PROTOCOLO É NECESSÁRIO?

A violência no espaço sindical está relacionada a estruturas como:

- Patriarcado,
- Racismo estrutural,
- LGBTfobia,
- Hierarquias autoritárias,

Essas estruturas produzem:

- Silenciamento,
- Desigualdade,
- Deslegitimação política,
- Fragilização da democracia.

O Protocolo organiza a resposta: prevenir, acolher, apurar e responsabilizar.

COMPORTAMENTO ESPERADO

A CUT espera que o comportamento de todos(as), seja na qualidade de dirigente ou trabalhador(a), seja na qualidade de participante em eventos da Central, esteja em conformidade com este Protocolo e, portanto, se comprometa a:

- Reconhecer e valorizar as diferenças individuais;
- Respeitar os pontos de vista de cada um e cada uma;
- Abster-se de agir de forma agressiva, intimidadora, discriminatória ou assediadora

COMPORTAMENTO INACEITÁVEL:

- Atitudes discriminatórias ou assediadoras, incluindo perseguições;
- Comentários escritos ou verbais nocivos ou ofensivos;
- Uso de imagens visuais com o fim de discriminar, humilhar e/ou assediar;
- Constrangimento, intimidação ou perseguição;
- Uso de fotografia ou gravação para fins de assédio;
- Contato ou atenção sexual indesejado;
- Agressões físicas (incluindo o toque ou tato);
- Ameaça real ou implícita de dano físico;
- Uso de inteligência artificial para criar e divulgar fake News;
- Difusão de informações, fotos ou vídeos não autorizados em redes sociais.

PARA NÃO ESQUECER

Se a violência é estrutural, a resposta precisa ser institucional.

5. QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS DO PROTOCOLO?

- **Dignidade humana;**
- **Igualdade de direitos;**

- **Democracia sindical;**
- **Confidencialidade;**
- **Não revitimização;**
- **Ampla defesa e contraditório;**
- **Proporcionalidade;**
- **Responsabilidade institucional.**

Fundamenta-se em marcos como:

- Constituição Federal;
- CEDAW;
- Convenção de Belém do Pará;
- Convenção 190 da OIT.

PARA NÃO ESQUECER

O combate à violência de gênero é compromisso democrático e institucional.

6. O QUE É ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO?

A violência de gênero pode se manifestar de várias formas:

- Física;
- Psicológica;
- Sexual;
- Moral;
- Simbólica;
- Patrimonial;
- Política.

Assédio moral

Conduta **repetitiva ou sistemática** que causa humilhação, desqualificação ou isolamento.

Assédio sexual

Conduta de natureza sexual que gera constrangimento, podendo ocorrer uma única vez.

Violência política de gênero

Ações que impedem ou deslegitimam a participação política de mulheres.

Discriminação racial

Conduta que reproduz desigualdades estruturais com base em raça ou etnia.

EXEMPLO

Interromper sistematicamente a fala de uma dirigente e desqualificar sua atuação é forma de violência política de gênero.

7. COMO IDENTIFICAR SITUAÇÕES?

Pergunte:

- Há constrangimento ou humilhação?
- A conduta se repete ou é sistemática?
- Há conteúdo sexual?
- Há discriminação?
- Há tentativa de silenciamento ou exclusão?

PARA NÃO ESQUECER

Nem todo conflito é assédio.

Mas toda violência deve ser enfrentada.

A análise deve considerar contexto, repetição e impacto.

8. DIANTE DA VIOLÊNCIA, COMO AGIR CORRETAMENTE?

- Não minimizar;
- Não expor a pessoa envolvida;
- Não investigar informalmente;
- Não tentar resolver fora do Protocolo;
- Encaminhar corretamente.

A CUT estabelece um procedimento formal para o tratamento de denúncias de discriminação, assédio e violência por razões de gênero. Este procedimento destina-se a complementar e não a substituir ou sobrepor-se aos mecanismos existentes por força de lei ou de negociação coletiva.

A denúncia deve ser feita:

- À Secretaria da Mulher Trabalhadora

ou

- Pelo e-mail criado especificamente para essa finalidade: **snmt.protocolo@cut.org.br**
- A qualquer dirigente da Executiva (que deve encaminhar à Secretaria da Mulher)

Se a denúncia envolver integrante da Secretaria da Mulher Trabalhadora:

- Encaminha-se à Secretaria Geral.

A instância (estadual ou nacional) depende de onde ocorreu o fato.

Nos dois casos, a pessoa competente para receber a denúncia pertencerá à estrutura nacional ou estadual da CUT conforme as circunstâncias da violência denunciada – por exemplo, ocorrência do fato denunciado em atividade nacional:

- Comissão de Combate ao Assédio, Discriminação e Violência por Razões de Gênero

A Comissão de Combate ao Assédio, Discriminação e Violência por Razões de Gênero poderá ser composta por 3 ou 5 dirigentes, conforme circunstâncias, temática e complexidade do

caso. A Comissão será composta pelos representantes das seguintes secretarias de âmbito nacional ou estadual, conforme o caso: Secretaria Geral, Secretaria da Mulher Trabalhadora, Secretaria de Políticas Sociais e Direitos Humanos, Secretaria de Combate ao Racismo e Secretaria LGBTQIA+.

Princípios que garantem legitimidade:

- Anonimato;
- Confidencialidade;
- Não revitimização;
- Ampla defesa;
- Proporcionalidade;
- Registro formal.

O que não pode acontecer:

- Julgamento por boato;
- Pressão política;
- Conclusão antecipada;
- Exposição pública do caso.

COMO AGIR

Encaminhar para a Secretaria da Mulher Trabalhadora é garantir proteção, processo adequado e responsabilidade institucional.

9. COMO DENUNCIAR E COMO FUNCIONA O PROCESSO?

Onde denunciar

- Secretaria da Mulher Trabalhadora;
- Ou dirigente da Executiva (com encaminhamento obrigatório).

Se a denúncia envolver integrante da Secretaria da Mulher Trabalhadora:

- Encaminhar à Secretaria Geral.

Etapas do processo

1. Recebimento da denúncia;
2. Avaliação preliminar;
3. Possível solução informal (quando cabível);
4. Instauração da Comissão de Apuração;
5. Notificação da pessoa denunciada;
6. Apuração (escuta, provas e testemunhas);
7. Relatório fundamentado;
8. Decisão da Direção Executiva;
9. Comunicação e acompanhamento.

IMPORTANTE

A denúncia deve conter, sempre que possível:

- Descrição dos fatos;
- Datas e locais;
- Pessoas envolvidas;
- Testemunhas.

PARA NÃO ESQUECER

A Comissão apura.

A Executiva decide.

Denunciar não é expor — é acionar a proteção institucional.

Retaliação contra quem denuncia constitui nova infração.

10. QUEM SÃO OS RESPONSÁVEIS?

Secretaria da Mulher Trabalhadora

- Recebe denúncias;
- Realiza avaliação preliminar;
- Encaminha a apuração.

Comissão de Apuração

- Instância formal e temporária;
- Composta conforme o Protocolo;
- Apura os fatos;
- Produz relatório fundamentado;
- Recomenda medidas.

Direção Executiva

- Analisa o relatório;
- Decide;
- Aplica as medidas cabíveis.

11. O QUE ACONTECE APÓS A DENÚNCIA?

- A Comissão conclui a apuração;
- Elabora relatório fundamentado;
- Recomenda medidas;
- A Executiva decide;
- As partes são comunicadas;
- O cumprimento é acompanhado.

12. QUAIS SÃO AS GARANTIAS DO PROCESSO?

Pessoa denunciante

- Escuta qualificada;
- Proteção contra exposição;
- Não revitimização;
- Proteção contrarretaliação.

Pessoa denunciada

- Ampla defesa;
- Contraditório;
- Direito à apresentação de provas.

PARA NÃO ESQUECER

O que não pode acontecer:

- Julgamento por boatos;
- Pressão política;
- Exposição pública indevida;
- Conclusão antecipada.

Processo justo protege todas as partes e fortalece a organização.

13. QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS E FORMAS DE RESPONSABILIZAÇÃO?

As medidas são definidas com base em:

- Gravidade da conduta;
- Repetição;
- Impacto;
- Provas apuradas.

Podem incluir:

- Advertência formal;
- **Formação (quando indicada como medida educativa);**
- Suspensão;
- Inelegibilidade;
- Expulsão.

PARA NÃO ESQUECER

A formação pode ser determinada como medida educativa, conforme o caso.

Sua finalidade é promover mudança de conduta e fortalecer a cultura democrática da organização.

Responsabilizar não é punir por punir — é garantir coerência institucional.

14. COMO PREVENIR E TRANSFORMAR A CULTURA ORGANIZACIONAL?

A prevenção é responsabilidade permanente da organização.

A formação sindical é central porque:

- Permite identificar violências;
- Enfrenta sua naturalização;
- Fortalece práticas democráticas.

O que fortalece:

- Regras claras;
- Formação contínua;
- Transparência;
- Monitoramento.

O que enfraquece:

- Naturalização da violência;
- Decisões informais;
- Falta de responsabilização.

PARA NÃO ESQUECER

Prevenir é fortalecer.

Formar é transformar.

Cuidar da organização é responsabilidade coletiva.

15. QUAL É O COMPROMISSO DA ORGANIZAÇÃO?

Assumir o Protocolo é assumir um compromisso:

- Combater todas as formas de violência;
- Garantir participação com igualdade;
- Proteger as pessoas;
- Fortalecer a democracia sindical.

O Protocolo é prática cotidiana, não apenas norma.

16. PALAVRAS FINAIS

O Protocolo não é burocracia.

É um instrumento político de enfrentamento às violências, de proteção das pessoas e de fortalecimento da organização sindical.

Onde há respeito, há participação.

Onde há participação, há democracia.

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL GESTÃO 2023/2027

Presidente

Sergio Nobre

Vice-Presidenta

Juvandia Moreira

Secretário-Geral

Renato Zulato

Secretário-Geral Adjunto

Aristides Santos

Secretário de Administração e Finanças

Ariovaldo de Camargo

Secretária-Adjunta de Administração e Finanças

Maria Josana de Lima Oliveira

Secretário de Relações Internacionais

Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

Quintino Marques Severo

Secretário de Assuntos Jurídicos

Valeir Ertle

Secretária de Comunicação

Maria Aparecida Faria

Secretário-Adjunto de Comunicação

Tadeu de Brito Oliveira Porto

Secretário de Cultura

José Celestino Lourenço

Secretário-Adjunto de Cultura

José de Ribamar Barroso

Secretária de Formação

Rosane Bertotti

Secretária-Adjunta de Formação

Sueli Veiga de Melo

Secretária de Juventude

Cristiana Paiva Gomes

Secretário de Relações de Trabalho

Sergio Ricardo Antiqueira

Secretário-Adjunto de Relações de Trabalho

Pedro Armengol

Secretária da Mulher Trabalhadora

Amanda Gomes Corcino

Secretária de Saúde do Trabalhador

Josivania Ribeiro Cruz Souza

Secretária-Adjunta de Saúde do Trabalhador

Elida Rachel Miranda Sousa

Secretário de Meio Ambiente

Rosalina do Socorro Ferreira Amorim

Secretária de Mobilização e Relação com os Movimentos Sociais

Milton dos Santos Rezende (Miltinho)

Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos

Jandyra Uehara

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Julia Reis Nogueira

Secretária-Adjunta de Combate ao Racismo

Nadilene Nascimento de Sales

Secretária de Organização e Política Sindical

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Organização e Política Sindical

Eduardo Guterra

Secretário LGBTQIA+

Walmir Siqueira

Secretário das Pessoas Aposentadas, Pensionistas e Idosas

Ari Aloraldo Nascimento

Secretário da Economia Solidária

Admirson Medeiros Ferro Jr (Greg)

Secretário de Transportes e Logística

Wagner Menezes (Marron)

Direção Executiva

Aline Marques Borges Alves

Cláudio da Silva Gomes

Maria Eduarda Quiroga P. Fernandes (Duda)

Esteliano Pereira Gomes Neto

Francisca Trajano dos Santos

Geralda Godinho de Sales

Ismael Jose Cesar

Ivonete Alves

Juliana Salles de Carvalho

Mara Feltes

Marcelo Rodrigues

Elzilene do Nascimento Pereira

Neiva Maria Ribeiro dos Santos

Rene Marcos Munaro

Sidineiva Gonçalves de Lima

Daniel Gaio

Elias Jordão

Taís Adams



Rua Caetano Pinto, 575
Brás • São Paulo-SP
CEP 03041-000
Fone: (11) 2108-9200
Fax: (011) 2108-9310

**Se é importante
para a sua vida,
é uma luta da CUT**

CUT.ORG.BR

 /cut_brasil  /cutbrasil  /cutbrasil  /cutbrasil  @cutbrasil  cut_brasil