

LOREM IPSUM

CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CRCAM



Informações Institucionais:
Endereço: Rua Libertador, 472 – Bairro Nossa Senhora das Graças – CEP
63053-090 – Manaus/AM – Brasil
Telefone: (92) 98444-6779
E-mail: crcam@crcam.org.br
Site: www.crcam.org.br

Gestão CRCAM

Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Amazonas

André de Medeiros Caria

Vice-Presidente de Administração

Joseny Gusmão da Silva

Vice-Presidente de Registro, Fiscalização, Ética e Disciplina

Keyti Anne Carvalho Said

Vice-Presidente Técnico e de Desenvolvimento Profissional

Márcia Regina Cardoso Arruda

Vice-Presidente de Controle Interno

Suani dos Santos Braga

Diretora Executiva

Nathalie Barbosa de Souza

Elaboração:

Ellen Regina Sena Lima

Projeto Gráfico e Diagramação:

Wellerson Almeida da Silva

Revisão:

Wellerson Almeida da Silva, Nathalie Barbosa de Souza

Ellen Regina Sena Lima

Distribuição Gratuita

Publicado em 23/05/2025

Palavra do Presidente

Ao buscarmos o termo "assédio" em dicionários, as definições mais recorrentes são "insistência, impertinência, perseguição, sugestão ou pretensão contínua em relação a alguém", comprometendo a saúde, a dignidade e a segurança dos profissionais.

As repercussões para a saúde mental e física dos funcionários são diversas, incluindo depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, cansaço, problemas digestivos e enxaquecas.

No Brasil, além do assédio, também aumentou o registro de atos de discriminação no local de trabalho. Situações onde os indivíduos são submetidos a tratamentos distintos com base em critérios como gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou social, orientação sexual, geração, aparência física, entre outros.

No entanto, frequentemente as vítimas de assédio e discriminação hesitam em denunciar seus agressores, seja com medo de represálias ou com receio de não serem ouvidas.

Com foco no bem-estar da nossa equipe, e ainda, com o compromisso sempre presente na realização da nossa missão, visão e valores, o CRCAM tem se empenhado intensamente em combater o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho.

Assim, temos a responsabilidade de fornecer informações, treinamentos e capacitações ao nosso grupo, com o objetivo de educá-los sobre o assunto e, sobretudo, de evitar situações que são inaceitáveis em nosso local de trabalho.

Almejamos um ambiente seguro e receptivo, portanto, as denúncias podem ser feitas sem receio e as vítimas podem obter o suporte necessário. Deste modo, a leitura desta cartilha é essencial para que possamos implementar todas as medidas que venham a combater os casos de assédio moral e sexual, além de atos de discriminação em nosso local de trabalho.

Contamos com você para disseminar o conteúdo desta cartilha, e ainda, fazer parte desta transformação.



André de Medeiros Caria

PRESIDENTE DO CONSELHO REGIONAL
DE CONTABILIDADE DO AMAZONAS



Apresentação

A elaboração desta cartilha, possui fundamento na Lei no 14.540, de 3 de abril de 2023, que estabelece o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Outros Crimes contra a Dignidade Sexual e Violência Sexual em âmbitos públicos e privados, e ainda, a Portaria nº 114 de 2025, que institui a Comissão de Conduta do CRCAM atualizada, estabelecendo o Código de Conduta para os conselheiros, colaboradores e empregados do CRCAM.

O objetivo desta publicação é fomentar uma maior sensibilização acerca deste assunto, e sustentar às boas práticas de governança para que possam ser aprimoradas e incorporadas com o objetivo de prevenir, sensibilizar e combater práticas ligadas ao assédio moral, sexual e à discriminação em suas várias manifestações.

No conteúdo da nossa cartilha, você encontrará os conceitos e às formas de assédio e discriminação, além de conhecer seus direitos e deveres, propiciando um conhecimento generalista sobre o assunto.

Objetivo:

Sensibilizar, prevenir e combater todas as formas de assédio moral, sexual e discriminação no trabalho.

A cartilha apresenta:

- Conceitos fundamentais;
- Formas de assédio e discriminação;
- Direitos e deveres;
- Canais de denúncia;
- Responsabilidade institucional.



! ? !!



Sumário

1.	Assédio Moral _____	pág. 06
2.	Assédio Sexual _____	pág. 10
3.	Discriminação no Ambiente de Trabalho _____	pág. 13
4.	Como Denunciar e Romper o Ciclo _____	pág. 15
5.	Compromissos e Responsabilidades Institucionais _____	pág. 17
6.	Fontes e Referências _____	pág. 19



1. Assédio Moral

De acordo com as definições do Senado Federal em sua cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, o assédio moral não é um fenômeno recente. Nas sociedades atuais, o incentivo à competição e ao individualismo intensifica essa prática. Em contrapartida, há um aumento na preocupação de legisladores, entidades internacionais de direitos humanos, profissionais do direito e da saúde, entre outros, em identificar, prevenir e combater o assédio moral.

A qualidade de vida dos indivíduos e a produtividade são afetadas pelas condições de trabalho e pelas interações entre os trabalhadores. Portanto, o CRC-AM tem intensificado suas políticas de prevenção e repressão contra o assédio, com o objetivo de proteger a dignidade humana e outros direitos essenciais de trabalhadores, terceirizados e conselheiros.

Conforme Cartilha do CFC: “O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o empregado, terceirizado ou conselheiro, ou ainda, o grupo de empregados, terceirizados ou conselheiros, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.”



Formas de Assédio Moral

↓ VERTICAL DESCENDENTE	De cima para baixo: do superior para o trabalhador;
↑ VERTICAL ASCENDENTE	De baixo para cima: do trabalhador para o superior;
↔ HORIZONTAL	Na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
↕ MISTO	Horizontal e vertical.



Quem pode ser vítima?

Todas as pessoas — independentemente de gênero, raça, deficiência ou orientação sexual — podem ser vítimas de assédio moral.

No entanto, mulheres negras, PcDs, LGBTQIAP+, pessoas adoecidas e em reabilitação profissional estão entre os grupos mais atingidos.

Quem é o assediador(a)?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, é o que preceitua o Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho.

Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função.

O assediador de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito, incluindo outras características.

SÃO ATOS COMUNS DE ASSÉDIO:

01

Isolamento do servidor (*icing out*);

02

A destruição nas redes sociais de comunicação;

03

Estabelecimento de um tratamento desigual;

04

O induzimento ao erro;

05

A rivalidade (pode ser fruto de um sentimento de inveja inconfesso, mas estimulado sutilmente pela organização);

06

As agressões diretas ou mesmo sutis;

07

A recusa a uma comunicação direta;

08

O descrédito público;

09

A desqualificação constante;

10

O desprezo por tudo que faça ou deixe de fazer;

11

O impedimento do exercício de suas funções (*ócio forçado*);

12

Fofocas, meias verdades, calúnias sobre determinada pessoa.

Consequências para a vítima:

Psicológicas: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, sentimento de inferioridade e ansiedade, depressão, baixa autoestima, pensamentos suicidas.

Físicas: problemas digestivos, hipertensão, palpitações, dores crônicas, alterações do sono, doenças psicossomáticas.

Sociais: isolamento, perda de vínculos familiares e sociais.

Profissionais: queda de produtividade, erros recorrentes, absenteísmo.



Consequências para o CRCAM?



❌ prejuízo à imagem institucional perante a sociedade; degradação das condições de trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade.

❌ aumento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho, ocasionando o maior número de licenças médicas, absenteísmo e afastamentos;



Dados Relevantes: Em 2021, o TST registrou mais de 52 mil ações trabalhistas envolvendo assédio moral e mais de 3 mil sobre assédio sexual. O número crescente evidencia a gravidade do problema no ambiente de trabalho.

Fonte: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.

2. Assédio Sexual

O que é Assédio Sexual?

De acordo com o Código Penal Brasileiro, assediar sexualmente é "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 Controladoria-Geral da União (CGU) também define como qualquer comportamento de conotação sexual indesejada, especialmente quando há uso de influência ou hierarquia para obter vantagem sexual.



Características do assédio sexual:

- Constrangimento com conotação sexual;
- Repetição mesmo após recusa clara;
- Pode acontecer de forma sutil ou explícita;
- Pode ser praticado por homens ou mulheres, contra qualquer pessoa, independentemente de gênero.

Tipos de Assédio Sexual:

Vertical: ↓ ↑

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

Horizontal: ← →

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Quem pode ser assediador(a) ou vítima?

O assédio sexual pode ocorrer em qualquer direção:

- **Homens contra mulheres**
- **Mulheres contra homens**
- **Homens contra homens**
- **Mulheres contra mulheres**

Entretanto, as estatísticas indicam que as mulheres, especialmente as mulheres negras, são as maiores vítimas.



Consequências para a vítima:

As repercussões na vida pessoal de quem sofre assédio sexual são significativas e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Nesse sentido, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) elencou, em sua Cartilha “Assédio Moral e Sexual: Previna-se” os prejuízos do assédio sexual na saúde do trabalhador:

- **depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;**
- **cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;**
- **insônia, alterações no sono, pesadelos;**
- **diminuição da capacidade de concentração e memorização;**
- **isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;**
- **sensação negativa em relação ao futuro;**
- **aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;**
- **sentimento de culpa e pensamentos suicidas;**
- **uso de álcool e drogas; e**
- **tentativa de suicídio.**

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como **a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.**

O assédio sexual insere-se em um problema mais amplo, o da violência laboral, definida como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.



Dados Relevantes:

Segundo o Ministério Público do Trabalho, o número de denúncias de assédio sexual no ambiente laboral dobrou entre 2022 e 2023, saltando de 393 para 831 apenas no primeiro trimestre de cada ano.

Ainda assim, os números reais podem ser maiores, pois muitas vítimas silenciam por medo de represálias ou de perder o emprego.

Importunação Sexual x Assédio Sexual:

- **Importunação sexual (Art. 215-A do Código Penal):** trata de crime mais grave e, portanto, com pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos (pena de reclusão, se o ato não consistir crime mais grave). Ocorre no cotidiano, em qualquer ambiente que não seja o do trabalho.

O artigo 215-A do Código Penal também condena a prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. Exemplos: apalpar, encostar-se intencionalmente, acariciar, tocar sem consentimento, entre outros.

- **Assédio sexual:** exige que o ato ocorra dentro do ambiente de trabalho, na qual, o assediador usando de sua condição de poder, ou seja, de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual. Pena de 1 a 2 anos de prisão.

Responsabilidade institucional:

É dever do empregador promover a gestão racional das condições de segurança e saúde do trabalho. A afirmação é da ministra do TST, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, ex-presidente da Tribunal e, “ao deixar de providenciar essas medidas, ele viola o dever objetivo de cuidado, configurando-se a conduta culposa”, assinala a ministra.



3. Discriminação no Ambiente de Trabalho

O que é Discriminação?

Discriminação é qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em critérios como sexo, origem, raça, cor, idade, deficiência, religião, orientação sexual, entre outros, que comprometa a igualdade de oportunidades ou de tratamento no ambiente de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 garante a igualdade como um direito fundamental, assegurando que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (Art. 5º, caput).

Fundamentações legais:

- Convenção nº 111 da OIT
- Lei nº 9.029/1995
- Decreto nº 9.571/2018

Princípio da Equidade: Tratar de forma justa não significa tratar todos da mesma forma, mas sim levar em conta as especificidades de cada pessoa ou grupo para garantir igualdade de condições e oportunidades.

Critérios considerados discriminatórios:

- Gênero
- Raça e etnia
- Idade
- Deficiência ou reabilitação profissional
- Situação familiar ou estado civil
- Religião ou crença
- Opinião política
- Orientação sexual
- Aparência física
- Nacionalidade ou origem social



Exemplos práticos de discriminação no trabalho:

- ❌ Recusar contratação, promoção ou demitir alguém por causa de sua raça, gênero, orientação sexual ou idade.
- ❌ Solicitar exames de gravidez ou esterilidade para mulheres durante a contratação.
- ❌ Submeter funcionárias a inspeções íntimas.
- ❌ Pagamento desigual para pessoas que exercem a mesma função.
- ❌ Excluir colegas de eventos sociais por sua identidade.
- ❌ Negar identidade de gênero ou nome social.
- ❌ Assediar alguém por sua religião, aparência ou condição de saúde.
- ❌ Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos.

Como combater a discriminação no CRCAM:

- ✅ Promover a cultura do respeito e da diversidade;
- ✅ Garantir canais seguros e eficazes de denúncia;
- ✅ Oferecer capacitações e campanhas educativas contínuas;
- ✅ Responsabilizar autores de condutas discriminatórias.

Dentro do CRCAM temos a Comissão de Conduta, instituída pela Portaria 114 de 2025 com objetivo de facilitar a comunicação e dirimir ao máximo possíveis casos que venham a impactar qualquer colaborador ou a Instituição.

Desta forma, caso tenha visto algo ou seja vítima, denuncie os fatos diretamente no e-mail: comissaodeconduta@crcam.org.br



Denuncie:

A Comissão de Conduta do CRCAM está disponível pelo e-mail:
comissaodeconduta@crcam.org.br

Canais externos de apoio:

Disque 180 (Central de Atendimento à Mulher)

Ministério Público do Trabalho:

<https://www.prt11.mpt.mp.br/servicos/denuncias>

Delegacias Especializadas em Crimes Contra a Mulher:

Centro/Sul: (92) 3634-3879

Norte/Leste: (92) 3582-2778

Zona Sul: (92) 99121-7266



4. Como Denunciar e Romper o Ciclo

Romper o silêncio é o primeiro passo.

A cultura do medo e da omissão perpetua comportamentos abusivos. Muitas vítimas se calam por receio de represálias, descrédito ou estigmatização. Mas é fundamental saber: **você não está só e tem direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso.**

Seja protagonista da mudança:



Esteja atento(a) a sinais de abuso com você e com colegas;



Fale com pessoas de confiança dentro da instituição;



Registre por escrito situações vivenciadas (datas, horários, nomes, locais);



Faça denúncias formais aos canais institucionais e externos;



Apoie quem denuncia — empatia salva.

Canal de denúncia interno do CRCAM:

A Comissão de Conduta do CRCAM recebe e analisa relatos de forma ética e confidencial:

- comissaodeconduta@crcam.org.br

Canais externos de apoio e denúncia:

- Disque 180 – Central de Atendimento à Mulher

Ministério Público do Trabalho:

- prt11.mpt.mp.br/servicos/denuncias

Delegacias Especializadas em Crimes Contra a Mulher:

- Centro/Sul: (92) 3634-3879
- Norte/Leste: (92) 3582-2778
- Zona Sul: (92) 99121-7266

Importante lembrar:

- Você pode denunciar anonimamente;
- Nenhuma denúncia pode ser ignorada ou punida com retaliações;
- Denunciar é um direito e também um ato de coragem.

Criar um ambiente de trabalho justo começa com a atitude de cada um.



5. Compromissos e Responsabilidades Institucionais



O papel do CRCAM

O CRCAM tem o dever legal, ético e institucional de garantir um ambiente de trabalho digno, seguro e respeitoso para todas as pessoas que compõem a instituição. Para isso, reafirma seus compromissos com base nos princípios da integridade, equidade, transparência e responsabilidade.

Medidas já adotadas:

- ✓ Estabelecimento da Comissão de Conduta Interna;
- ✓ Implementação do Código de Ética e Conduta para conselheiros, colaboradores e empregados;
- ✓ Criação de canais formais de denúncia e escuta ativa;
- ✓ Promoção de ações de capacitação e sensibilização sobre o tema;
- ✓ Engajamento com políticas públicas e marcos legais de proteção social.

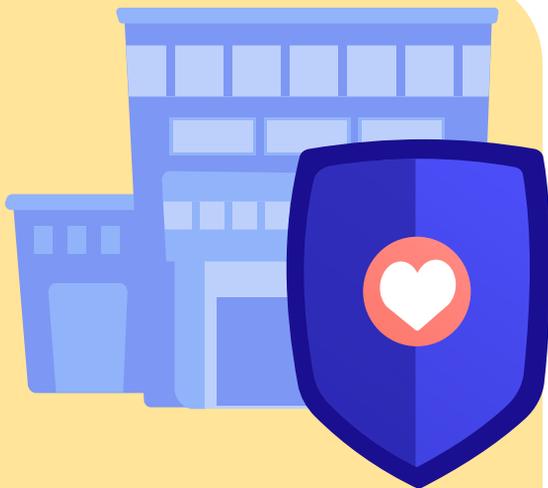
É responsabilidade da gestão:

- 👉 Promover campanhas permanentes de conscientização;
- 👉 Garantir treinamentos periódicos sobre ética, respeito e diversidade;
- 👉 Analisar e apurar todas as denúncias com celeridade e confidencialidade;
- 👉 Proteger vítimas e testemunhas contra qualquer tipo de retaliação;
- 👉 Revisar continuamente suas práticas de gestão, comunicação e governança.

Direitos não são negociáveis.

Compete à instituição garantir a todos e todas o direito a um ambiente de trabalho saudável, livre de qualquer forma de assédio ou discriminação.

Proteger esse espaço é proteger a dignidade humana.



Nosso compromisso é coletivo.

Cada colaborador, gestor, conselheiro ou servidor público tem papel essencial na promoção de um ambiente respeitoso.

A mudança começa por nós — e com a coragem de agir.

6. Fontes e Referências

Para a elaboração desta cartilha, foram consultadas fontes oficiais, marcos legais e publicações de instituições públicas e privadas comprometidas com a promoção dos direitos humanos e a prevenção de violências no ambiente de trabalho:

1. Rede de Atendimento à Mulher no Amazonas. SENADO. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/pdfs/rede-am.pdf>
2. AMAZONAS. Tribunal de Justiça. Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho. 2021. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf
3. BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assédio moral e sexual no trabalho. [2017]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>
4. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
5. PÚBLICO, CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO. Cartilha “Assédio moral e sexual: Previna-se”. Link: <https://www.cntp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>
6. CONTABILIDADE, Conselho Federal. Cartilha de Combate e Prevenção contra Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Ambiente de Trabalho do CFC. Link: <https://cfc.org.br/noticias/cfc-lanca-cartilha-para-combate-de-assedio-e-discriminacoes-no-ambiente-de-trabalho/>
7. NÓBREGA, Ana. O que é discriminação no trabalho e como denunciar? eCycle, São Paulo, [201-?]. Caderno Comportamento.

Leitura e ação caminham juntas.

Seja um multiplicador das informações aqui compartilhadas. Quanto mais pessoas conhecem seus direitos, mais fortes nos tornamos para defender um ambiente de trabalho justo, saudável e acolhedor para todos.



