

CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO CONTRA
ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL
NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CRC

Presidente

Edberto Gomes de Souza

Diretora

Michelle Araújo de Queiroz

Equipe Técnica Responsável

Michelle Araújo de Queiroz
Mirla Rodrigues Silva Santos
Isabella Cristina Melo da Silva
Holanda
Ricardo Oliveira Bezerra



Estrada Dias Martins, 438 – Bairro Conjunto
Mariana CEP 69919-180 – Rio Branco/AC

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
FINALIDADE E ABRANGÊNCIA DO CÓDIGO DE CONDUTA	5
GRUPO DE TRABALHO AVALIAÇÃO DE CONDUTA	5
ASSÉDIO MORAL	6
O QUE É ASSÉDIO MORAL?.....	7
CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	7
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	9
SITUAÇÕES QUE PODEM CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL.....	10
QUEM É O ASSEDIADOR?.....	11
QUEM PODE SOFRER O ASSÉDIO.....	11
O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL.....	12
COMO PREVENIR.....	13
O QUE FAZER.....	13
ASSÉDIO SEXUAL	16
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?.....	17
COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL.....	17
QUEM ASSEDIA E QUEM PODE SER ASSEDIADO?.....	19
COMO IDENTIFICAR OS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL?.....	20
O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL.....	22
O QUE VOCÊ PODE FAZER?.....	22

INTRODUÇÃO

Empenhado em buscar melhores práticas contra o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, o Conselho Regional de Contabilidade do Acre – CRCAC, elaborou este material após a compilação de pesquisas em diversas fontes públicas e privadas.

Utilizamos também a Resolução CFC nº 1.523/2017, que instituiu o Código de Conduta para conselheiros, colaboradores e funcionários dos Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, visando apresentar um conjunto de princípios e normas de conduta ética a serem preservadas, respeitadas e praticadas no âmbito do CFC e CRC's.

Embasamento Legal

- Portaria CRCAC nº 90/2024, que institui a Comissão de Conduta do CRCAC.



FINALIDADE E ABRANGÊNCIA DO CÓDIGO DE CONDUTA

Apresenta um conjunto de princípios e normas de conduta ética, que devem ser observados e seguidos por funcionários, conselheiros e colaboradores do sistema CFC – CRC's.

GRUPO DE TRABALHO AVALIAÇÃO DE CONDUTA

Tomar conhecimento e apurar as denúncias de infrações em desacordo com o código de conduta;

Orientar, dirimir e tirar dúvidas sobre o código e sua interpretação e aplicação;

Receber propostas e sugestões para melhoria de normativos internos do CRCAC sobre o tema, dentre outras.



ASSÉDIO MORAL

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.



É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio ou até mesmo é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.



**Em 2021, foram ajuizadas,
na Justiça do Trabalho,
mais de 52 mil ações
relacionadas a assédio moral.**

(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>)

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral Vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies,

Descendente

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, onde se 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 caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados, onde se 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.

Assédio moral horizontal

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

SITUAÇÕES QUE PODEM CARACTERIZAR O ASSÉDIO MORAL



Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
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;
Retirar cargos e funções sem motivo justo;
Vigilância excessiva;
Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
Advertir arbitrariamente;

De acordo com o Código Penal, 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”
(BRASIL).**



QUEM É O ASSEDIADOR?

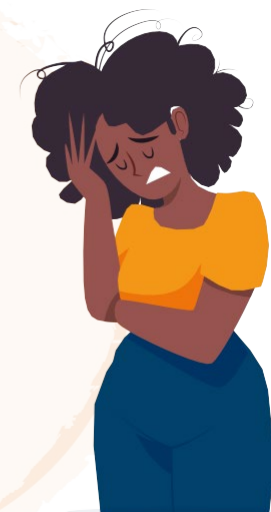
Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, é o que preceitua o Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função. O assediador, de maneira geral, 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.

QUEM PODE SOFRER O ASSÉDIO?

O Senado Federal deixou claro que mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam.

ALVOS PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL

- Sexo feminino
- Raça e etnia
- PcDs (Pessoas com Deficiência)
- LGBTQIAP+
- Doentes e acidentados
- **As mulheres negras são os alvos mais frequentes de assédio moral!**



(Fonte: 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>. Acesso em: 9 jan. 2023.)

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Exigências Profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas, desde que não sejam absurdas, não é assédio moral. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço.

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.



COMO PREVENIR?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;

Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;

Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;

Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

O QUE FAZER?

A vítima deve:

Reunir provas do assédio, anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;

Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;

Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;

Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;

Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e

Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

O QUE FAZER?

Os colegas:

Oferecer apoio à vítima;

Disponibilizar-se como testemunha; e

Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

No Serviço Público

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.



ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Segundo a cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, editada pelo Senado Federal, “A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres”.

De acordo com o Código Penal, 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”

COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL:

Segundo a cartilha sobre o assunto, elaborada pelo Senado Federal, o assédio sexual pode ocorrer de modo vertical ou horizontal.

COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL:

Segundo a cartilha sobre o assunto, elaborada pelo Senado Federal, o assédio sexual pode ocorrer de modo vertical ou horizontal.

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 ASSEDIA E QUEM PODE SER ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, de mulheres contra homens, de homens contra homens e de mulheres contra mulheres.

Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras.



Mulheres, em particular as **mulheres negras** são as que sofrem assédios com mais frequência.



Outro grupo particularmente vulnerável é a **população LGBTQIA+**.



(Fonte: 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>. Acesso em: 9 jan. 2023.)

COMO IDENTIFICAR OS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Conheça, abaixo, casos de assédio sexual que foram elencados pelo Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho:

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;

Piadas de conteúdo pejorativo referente à sexualidade;

Promessas de tratamento diferenciado;

Chantagem para permanência ou promoção no emprego;

Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;

Perturbação, ofensa;

COMO IDENTIFICAR OS CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Conversas indesejáveis sobre sexo;

Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;

Envio de mensagens eletrônicas, de conteúdo pornográfico;

Contato físico não desejado;

Solicitação de favores sexuais;

Convites impertinentes;

Pressão para participar de “encontros” e saídas;

Exibicionismo;

Criação de um ambiente pornográfico; e/ou

Utilização de expressões de duplo sentido.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

ATENÇÃO:

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

FIQUE ALERTA!

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode acontecer uma única vez ou de forma reiterada.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação costumam ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e discrimina e aquela que é a assediada ou discriminada, o que dificulta a obtenção de provas.

Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos.



Uma em cada
cinco estudantes
já sofreu violência
sexual.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;

Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;

Evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante do Departamento de Gestão de Pessoas para servir como testemunha;

Conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;

Faça o seu relato também no Departamento de Gestão de Pessoas ou na Ouvidoria;

Reúna todas as provas possíveis, tais como conversas de WhatsApp, troca de e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

Registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (Deam) ou em qualquer delegacia comum; e/ou

Ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Ligue 180

Ministério Público do Trabalho: peticonamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia

DEAM - Delegacia Especial de Atendimento à Mulher

Delegacias comuns



ROMPA O SILÊNCIO!

Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a sua rede de proteção.



Comissão Grupo de Trabalho de Avaliação de Conduta do CRCAC

Membros:

Michelle Araújo de Queiroz
Mirla Rodrigues Silva Santos
Isabella Cristina Melo da Silva
Holanda
Ricardo Oliveira Bezerra



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ACRE