

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

## **Presidente**

Abelci Daniel de Assis Filho

## **Diretora**

Deginalda Fábila Barboza Mendes

## **Equipe Técnica Responsável**

Eliedna de Sousa Barbosa  
Luciana Alencar Firmo Macedo  
João Marcelo Alves Macedo  
Isabelle Carlos Campos Rezende Cavalcante  
Christianne Serrano da Silva  
Ana Conceição Crisanto de Almeida

## **Diagramação**

Walderlan Moura



Rua Rodrigues de Aquino, 208 – Centro  
CEP 58013-030 – João Pessoa/PB

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>FINALIDADE E ABRANGÊNCIA DO CÓDIGO DE CONDUTA</b> .....	<b>5</b>
<b>GRUPO DE TRABALHO AVALIAÇÃO DE CONDUTA</b> .....	<b>5</b>
<b>ASSÉDIO MORAL</b> .....	<b>6</b>
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
<b>ASSÉDIO SEXUAL</b> .....	<b>16</b>
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 da Paraíba – CRCPB, 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

- Resolução CRCPB nº 427/2022 que regulamenta os grupos de trabalho do CRCPB;
- Portaria CRCPB nº 29/2024, institui o grupo de trabalho de avaliação de conduta do CRCPB.



## **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 CRCPB 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.



## 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](https://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 CRCPB

### **Membros:**

Alex Barros da Silva

Helenita de Sousa Agra

Rogério Carlos Vieira da Silva

Adriana Lins Guedes Alcoforado

Thamara Leal Brandão de Oliveira

