

CARTILHA DE

**PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO  
DO ASSÉDIO  
NO CRCAP**





# CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO AMAPÁ

E-mail: [crcap@crcap.org.br](mailto:crcap@crcap.org.br) | Portal: [www.crcap.org.br](http://www.crcap.org.br)

## **PRESIDENTE**

Moisés Silva Campos

## **VICE-PRESIDENTE DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS**

Angela Dias Alves Valadares

## **EQUIPE TÉCNICA**

Patricia Silva da Silva

Marco Antonio Bastos Nunes

## **REVISÃO**

Marco Antonio Bastos Nunes

## **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Marco Antonio Bastos Nunes

## **DISTRIBUIÇÃO DIGITAL GRATUITA**

# SUMÁRIO

Apresentação	05
O que é assédio?	06
O que é assédio moral?	06
O que é assédio sexual?	09
Alguns julgados do tema	15
O que é discriminação?	16
Consequências do assédio moral, sexual e da discriminação?	17
Comunicação assertiva	19
Como denunciar?	20
Referências	21



# APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresento a **Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio no CRCAP**. Como presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Amapá, é meu dever e compromisso zelar pelo bem-estar e pela integridade de todos os conselheiros, funcionários e colaboradores que compõem esta entidade contábil.

A crescente conscientização sobre questões relacionadas ao respeito, à dignidade e à igualdade exige que nos engajemos firmemente na construção de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo. **O combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação não é apenas uma obrigação legal, mas uma demonstração clara de nosso comprometimento com valores éticos e humanos fundamentais.**

Esta cartilha não apenas oferece diretrizes e orientações práticas para prevenir e lidar com situações de violência e discriminação, mas também reflete o nosso compromisso coletivo em criar um ambiente de trabalho onde todos os profissionais possam desenvolver seu potencial e contribuir para o crescimento e a excelência da instituição.

Conto com o apoio e a colaboração de cada um de vocês para tornar realidade o objetivo desta cartilha e para promover uma cultura organizacional baseada no respeito, na empatia e na diversidade.

Boa leitura!

**Moisés Silva Campos**  
Presidente

# CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO

## O QUE É ASSÉDIO?

Segundo o dicionário Novo Aurélio Século XXI<sup>1</sup>, a palavra "assédio" significa a *"insistência importuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões etc."*

## O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é caracterizado por toda conduta abusiva – a exemplo de gestos, palavras e atitudes – que se repita de forma sistemática, atingindo a dignidade, ou a integridade psíquica ou física de um indivíduo.

Para a configuração do assédio moral é necessário que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de violar gravemente a estabilidade emocional da vítima.

## COMO O ASSÉDIO MORAL PODE OCORRER?

Podemos classificar o assédio moral das seguintes maneiras:

### a) Pela sua abrangência:

- **Interpessoal:** ocorre de maneira individual, direta e pessoal;
- **Institucional:** pode ser conceituado como condutas abusivas que são amparadas por estratégias organizacionais ou gerenciais, de modo a obter maior eficiência e rapidez na realização de tarefas, atingindo a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador e da trabalhadora. Essa prática visa a obter engajamento intensivo dos funcionários ou a excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

---

<sup>1</sup>FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio Século XXI. 3ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999, p. 213.

**b) Pelo seu tipo:****Assédio Vertical  
Descendente**

Aquele em que o (a) superior (a) hierárquico (a) comete assédio contra um (a) subordinado (a) ou um grupo de subordinados (as).

**Assédio Vertical  
Ascendente**

Aquele em que um (a) ou mais empregados (as) praticam assédio em relação ao (a) superior hierárquico (a).

**Assédio Horizontal  
ou Transversal**

Aquele em que os atos de assédio ocorrem entre pessoas de um mesmo nível de hierarquia.

**Misto**

Combinação do assédio moral vertical e do horizontal, ou seja, a pessoa é assediada por superior(es) e por colega(s).

## EXEMPLOS PRÁTICOS:

- Esvaziar deliberadamente as atribuições do funcionário, como forma de expô-lo publicamente na condição de inutilidade ou de incompetência, ou para isolá-lo;
  - Designar atividades humilhantes para expor e fragilizar;
  - Gritar ou falar de forma desrespeitosa ou truculenta;
    - Impor punições ou tarefas vexatórias;
- Responsabilizar publicamente e de forma desproporcional, ressaltando a incompetência ou incapacidade de realizar determinado trabalho;
- Estabelecer clima constante de ameaças de punições, ou até mesmo de demissão, caso se pratique ou deixe de praticar determinado ato;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas e com prazos incompatíveis para finalização do trabalho;
  - Vigilância desproporcional e infundada;
  - Rigor excessivo e diferenciado em relação a outros funcionários;
  - Não permitir o exercício de defesa em procedimentos de apuração de conduta;
- Zombar de atributos físicos, da condição socioeconômica, etnia, crenças religiosas ou de convicções políticas.



## NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Divergências e conflitos pessoais pontuais, sendo inerentes às relações interpessoais, quando não ultrapassem o limite da civilidade;
  - Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e qualidade;
  - Utilizar de mecanismos tecnológicos de controle do trabalho;
- Chamar a atenção do trabalhador ou trabalhadora, dentro dos limites do poder diretivo;
  - Exigir metas de trabalho, desde que razoáveis e possíveis de serem cumpridas;
- Condição física do ambiente de trabalho (pequeno ou pouco iluminado, por exemplo), desde que o profissional não seja colocado nessa condição como forma de desmerecê-lo;
- Momentos de descontração ou de informalidade nas relações entre funcionários, em que seja mantido o respeito;
- Transferências ou mudanças de função, estando de acordo com o contrato de trabalho.

**ATENÇÃO!** *Situações isoladas não caracterizam assédio moral, mas podem caracterizar dano moral. Para que seja caracterizado o assédio, deve haver conduta abusiva de forma reiterada e com a intenção de prejudicar a vítima emocionalmente.*





## O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é caracterizado por uma conduta de conotação sexual, praticada contra a vontade de alguém, de forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou por outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No direito do trabalho o sentido de assédio sexual é mais amplo, sendo classificado pela doutrina em dois tipos:

**a) Assédio por chantagem:** caracteriza-se pela exigência de um superior hierárquico a um subordinado de que lhe preste serviços sexuais, sob pena de ocorrer a perda do emprego ou de benefícios oriundos do contrato de trabalho ou imposição de algum tipo de punição, como esvaziamento da função ou realização de tarefas humilhantes ou degradantes.

O Código Penal previu essa conduta no seu art. 216-A, senão vejamos:

***“Art. 216-A. 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. Pena – Detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.***

### EXEMPLOS:

- Superior que condiciona a promoção ou qualquer vantagem profissional a um envolvimento com a finalidade sexual;
- Ameaças de qualquer natureza se não ocorrer o envolvimento com a finalidade sexual;
- Propostas e investidas de superior, de cunho sexual, por meio de mensagens, telefonemas, bilhetes ou outro meio;
- Concessão de benefícios, prêmios e brindes com a finalidade de troca com envolvimento sexual.

**b) Assédio por intimidação ou ambiental:** provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar as atividades laborais de determinada pessoa ou de ocasionar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. O assediador não necessita ser superior hierárquico, podendo ser um colega de trabalho ou terceiro cujo contato com a vítima decorra de sua atividade laboral.

## EXEMPLOS:

- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Exibição ou envio de materiais de cunho sexual;
- Solicitações, perseguições e convites visando ao envolvimento de cunho sexual;
- Contatos físicos inoportunos visando à intimidade;
- Perguntas indiscretas sobre a vida íntima da possível vítima.



Em ambos os casos há uma ou várias ações direcionadas do assediador em relação à vítima.



# VAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Infelizmente, nos dias de hoje ainda é comum ocorrerem casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, comumente de homens contra mulheres, mas isso não quer dizer que não aconteçam de mulheres contra homens. O assédio sexual pode acontecer partindo de chefes, colegas de trabalho, clientes, etc.

O assédio sexual não é somente praticado através de contato físico, mas pode ser concretizado por meio de:

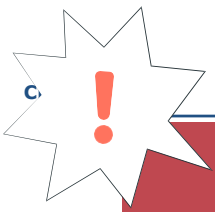
- Manifestação verbal (conversas, comentários, mensagens de voz, etc.);
  - Gestos;
  - Brincadeiras de cunho sexual que causem constrangimento;
- Manifestação por escrito (bilhetes, e-mails, mensagens por aplicativos de trabalho, etc.);
  - Presentes constrangedores;
  - Convites inapropriados;
  - Chantagens;
  - Promessas de ascensão na carreira;
- Mensagens inapropriadas em redes sociais ou em aplicativos de mensagens (incluindo textos, fotos, áudios e/ou vídeos).

## **PORTANTO, O ASSÉDIO SEXUAL NÃO OCORRE SOMENTE POR CONTATO FÍSICO!**

Esse tipo de assédio age contra os direitos fundamentais das pessoas, direito à vida privada, à igualdade de tratamento e, não menos importante, à honra dos envolvidos.

***“O ASSÉDIO SEXUAL É CRIME E VIOLA AS RELAÇÕES DE TRABALHO”***

No entanto, elogios, cantadas e flertes sem conotação sexual podem não configurar assédio sexual.



## IMPORTANTE!

Ao se ver **alvo de atitudes típicas de assédio sexual** ou de condutas inconvenientes, que gerem desconforto de natureza moral, é importante que, na primeira oportunidade, **a pessoa se manifeste** clara, firme e respeitosamente contra tais investidas.



# ALGUNS JULGADOS SOBRE O TEMA

RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO. (...) Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna. (...) 3. **Inserir-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida.** (...) 5. Recurso especial conhecido e não provido. (STJ - REsp: 1759135 SP 2018/0168894-7, Relator: Ministro SEBASTIÃO REIS JÚNIOR, Data de Julgamento: 13/08/2019, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 01/10/2019)

RESPONSABILIDADE CIVIL. ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. **O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre a partir da conduta irregular do empregador ou do preposto que atente contra o ambiente de trabalho saudável, ficando o empregado sujeito a constrangimentos, ameaças ou humilhações devidas a uma série de investidas/tentativas amorosas por parte do empregador ou de seu preposto, de forma que, havendo prova testemunhal das investidas, configurada está a conduta e, conseqüentemente, o dever indenizar.** (Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (PRIMEIRA TURMA). Acórdão: 0000005-17.2022.5.14.0008. Relator: FRANCISCO JOSE PINHEIRO CRUZ. Data de julgamento: 13/06/2023. Publicado em 27/06/2023).

ASSÉDIO SEXUAL. RELAÇÃO SEXUAL CONSENTIDA COM COLEGA DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. AUSÊNCIA DE CONTROVÉRSIA PELA RECÍPROCA ACEITAÇÃO DA INTIMIDADE. INEXISTÊNCIA DE PROVA OU INDÍCIOS DE VIOLÊNCIA PSÍQUICA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA - O assédio sexual pressupõe que a conduta do assediante, além de reprovável, seja também rejeitada pelo empregado vítima da investida, que deve deixar claro ter rejeitado e reprovado a conduta, pois se de alguma forma houver assentimento, ainda que implicitamente, a figura do assédio sexual não se configura. **Tendo a autora admitido ter mantido relação sexual consentida com colega de trabalho, sem que a prova oral evidencie sequer indícios da prática de violência psíquica, não há cogitar de assédio sexual a justificar pretendida indenização por danos morais.** Recurso não provido. (Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0025424-41.2017.5.24.0071. Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO. Data de julgamento: 07/10/2020. Publicado em 09/10/2020).



# O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra forma de discriminação que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer aspecto da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

## DISCRIMINAÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAP+

Consiste no tratamento diferenciado, de maneira negativa, em relação à orientação sexual ou identidade de gênero.

## DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Equivale ao ato de exclusão ou distinção de pessoas com base na cor, ascendência ou origem nacional.

## DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

Manifesta-se por meio de conduta discriminatória contra a mulher (misoginia).

## DISCRIMINAÇÃO CONTRA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA:

Consiste em diferenciar, restringir, excluir ou subestimar a pessoa em razão da sua deficiência, assim como impor barreiras que impeçam sua participação plena, efetiva e em igualdade de condições com as demais pessoas.

# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

As práticas de assédio e discriminação são formas de violência física e psicológica que afetam a vida do trabalhador e da trabalhadora, 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.



# MEDIDAS DE PREVENÇÃO

As ações de prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação têm como base a gestão e a organização do trabalho, ou seja, a construção de um ambiente de trabalho seguro e de respeito às diferenças, por meio de estratégias institucionais.

Acompanhe a seguir alguns procedimentos que devem ser adotados no âmbito do CRCAP.

- Promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa, fomentando a integração entre agentes públicos, conselheiros, delegados, terceirizados e colaboradores eventuais e o público atendido pela entidade;
- Sensibilizar a todos os envolvidos sobre as relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;
- Proporcionar a melhoria contínua do ambiente de trabalho no âmbito físico, social, psicológico e organizacional;
- Estabelecer medidas de conscientização sobre o tema, divulgando materiais de apoio na forma de campanhas institucionais;
  - Realizar cursos, oficinas e palestras sobre o tema;
  - Observar se há aumento e quais as causas de absenteísmo no trabalho;
  - Observar se há repentina queda no desempenho do colaborador e investigar as causas;
    - Criar canais de denúncia e atendimento aos casos de assédio;
- Incentivar as vítimas de assédio ou discriminação a participarem de uma rede de apoio psicológico e orientação.



# COMUNICAÇÃO ASSERTIVA

A fim de prevenir a ocorrência de casos de assédio e discriminação, evidencia-se a necessidade de capacitação para que se estabeleça uma comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

A comunicação assertiva consiste na capacidade de se elaborar um discurso de forma clara e objetiva, tornando de fácil compreensão para o público-alvo. Ser assertivo é saber se expressar e se comunicar com respeito mútuo, ouvindo e aceitando o que o outro tem a dizer, mas sem deixar de lado suas opiniões e pensamentos.

Entre os aspectos que possibilitam melhorar a comunicação e a assertividade estão o autocontrole e a inteligência emocional, para que se possa expressar aquilo que se deseja, mas gerenciando as emoções e passando as informações de forma clara e objetiva. Ainda, é essencial agir com empatia e respeito pelo outro, e saber a hora certa e o modo (formal ou informal) de falar, buscando uma evolução contínua no modo de comunicar.

## Alguns Exemplos

### Comunicação Agressiva

“Você tem que fazer isso agora!”

“Você fez tudo errado, de novo!”

“Não vou fazer isso para você, se vire!”

### Comunicação Assertiva

“Gostaria que você fizesse isso agora. Seria Possível?”

“Você está repetindo um erro, posso te ajudar?”

“Infelizmente não poderei fazer isso, mas espero que consiga”

**#PARASABERMAIS:** Indicamos dois livros sobre o assunto:

**Comunicação assertiva** – Benatti & Becker;  
**Empatia Assertiva** – Kim Scott



# COMO DENUNCIAR?

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.

## **NO CRCAP:**

- As denúncias poderão ser enviadas à Comissão de Conduta, por meio do e-mail a [conduta@crcap.org.br](mailto:conduta@crcap.org.br), realizadas ao seu gerente imediato, ou ainda, no setor de Recursos Humanos.

- Denúncias anônimas podem ser enviadas por meio da Ouvidoria do CRCPR

<https://www.crcap.org.br/crcap/contato/ouvidoria>



## **Andamento das denúncias**

A Comissão de Conduta, após o recebimento das denúncias, irá analisar a situação descrita e adotará as providências necessárias, visando à solução do caso, **sempre resguardando a privacidade e a dignidade dos envolvidos**, com o propósito de construir uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

## **Além do CRCAP**

- Ligue 180
- Delegacia Especial de Atendimento à Mulher
  - Delegacias Comuns
- Ministério Público do Trabalho ([peticionamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia](https://peticionamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia))





# REFERÊNCIAS

Cartilha de **Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de Trabalho**, Governo Federal.

Cartilha de **Combate e Prevenção contra o Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho** do Conselho Federal de Contabilidade.

Cartilha de **Prevenção e Enfrentamento do Assédio** do Tribunal de Justiça do Paraná

**Julgados dos TRTS e STJ.**



Rua Hamilton Silva, 1180  
Centro | Macapá-AP



Tel: (96) 3223-9506



[conduta@crcap.gov.br](mailto:conduta@crcap.gov.br)  
[www.crcap.org.br](http://www.crcap.org.br)

