CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO

Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Ambiente de Trabalho



CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Sumário

1. CAPA

2. FALA DA PRESIDENTE

3. INTRODUÇÃO

4-6. ASSÉDIO MORAL

7-9. ASSÉDIO SEXUAL

10-13. DISCRIMINAÇÃO

14.CRCAL CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

15. RECOMENDAÇÕES DE FILMES, SÉRIES E LIVROS

16. CANAIS DE DENÚNCIA

17. REFERÊNCIAS

CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Rua Dona Tereza de Azevedo, 1526, Pinheiro, Maceió/AL - CEP: 57057-570

(82) 3194-3030 / 3194-3033

crcal@crcal.org.br

www.crcal.org.br

Horário de Funcionamento: Segunda a sexta-feira, das 8h às 17h

Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas
JOSÉ ALBERTO VIANA GAIA

Diretora Executiva
TATYANA LUCELIA DE MELO BARROS SIQUEIRA

Elaboração

Assessora Jurídica do CRCAL
GABRIELA FERREIRA PINTO DE HOLANDA

Assessora de Comunicação
GRETA DE OLIVEIRA SILVA MEDEIROS

Estagiário de Comunicação
GABRIEL VINÍCIUS SANTANA DO NACIMENTO

CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Palavra da Presidente



José Alberto Viana Gaia

Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas

"Construir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio é um compromisso que deve ser assumido por todos nós. No CRCAL, queremos fortalecer uma cultura de respeito, acolhimento e valorização das pessoas, promovendo relações profissionais pautadas pela ética e pela dignidade.

Esta cartilha é mais uma ferramenta para orientar, conscientizar e prevenir situações de assédio e discriminação. Conhecer, reconhecer e combater essas práticas é fundamental para construirmos um ambiente cada vez mais saudável e respeitoso."

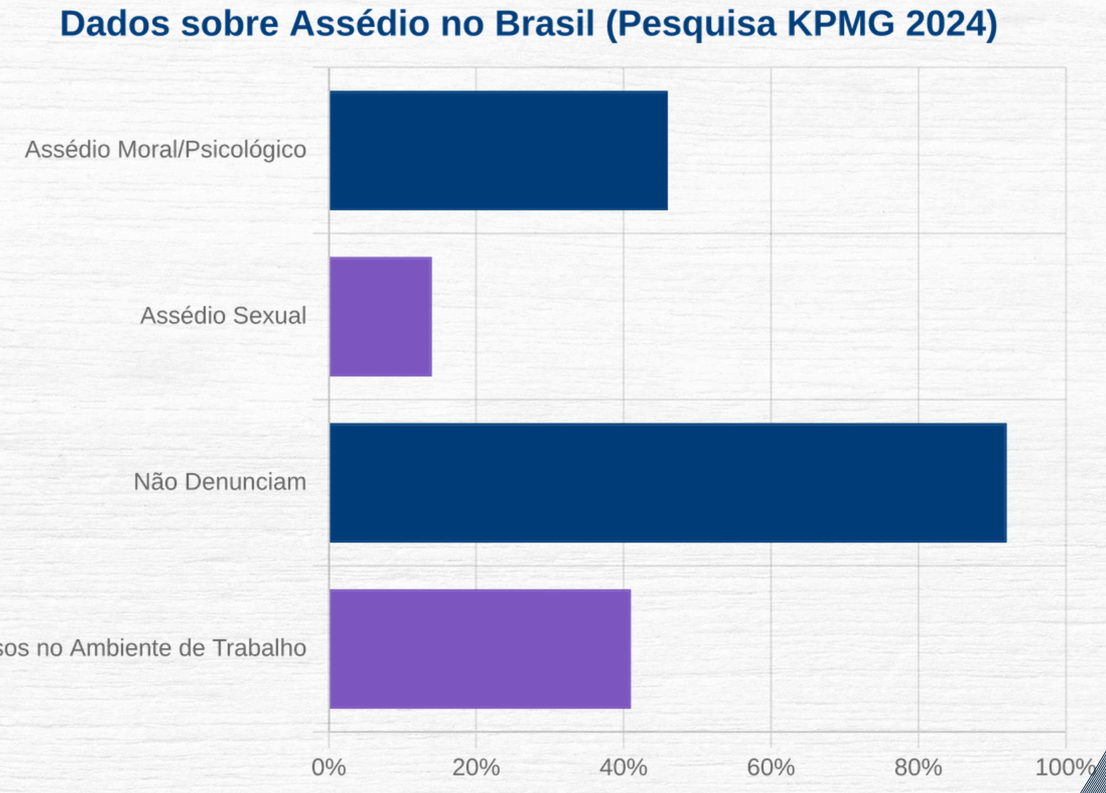
CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Introdução

O CRCAL elaborou esta cartilha para oferecer orientações de prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente de trabalho.

Considerando o teor da **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023** que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual, esta iniciativa visa criar um ambiente saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas e à diversidade.

Os dados recentes mostram a relevância deste tema no Brasil, com um aumento significativo nos casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho nos últimos anos.



Assédio Moral

Conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.



CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Assédio Moral

O que é Assédio Moral?

Conduta abusiva que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Quem pode ser o assediador?

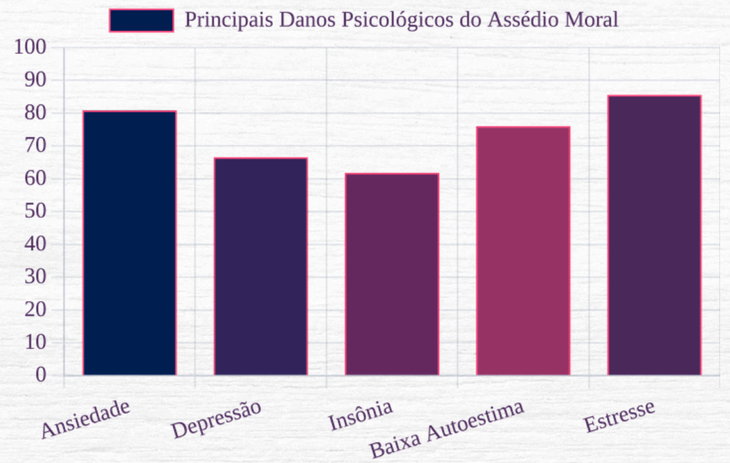
O **assédio moral vertical descendente** ocorre quando superiores assediam subordinados, impondo tarefas abusivas, humilhações ou ameaças.

O **assédio moral vertical ascendente** acontece quando subordinados praticam assédio contra seus superiores, por meio de boicotes, comentários depreciativos ou resistência à liderança.

O **assédio moral horizontal** é praticado entre colegas do mesmo nível hierárquico, manifestando-se em exclusões, difamações, ridicularizações ou sabotagens.

Como combater:

- Registre as ocorrências (data, hora, local, pessoas presentes)
- Reúna provas (e-mails, mensagens, testemunhas)



Exemplos comuns:

- Críticas constantes
- Isolamento social
- Sobrecarga de trabalho
- Ridicularização pública
- Desvalorização
- Ameaças veladas

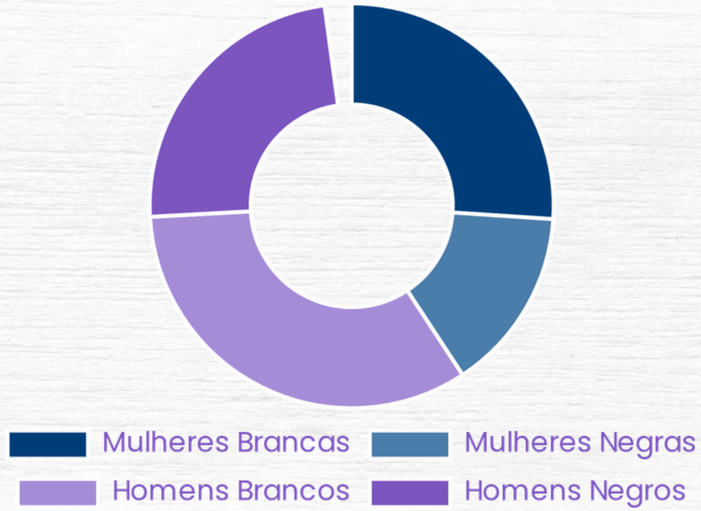
CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Assédio Moral

Diferenças Salariais e Discriminação

O assédio moral frequentemente está associado a práticas discriminatórias que afetam grupos vulneráveis, resultando em diferenças salariais significativas e limitação de oportunidades de crescimento profissional.

Diferenças Salariais por Gênero e Raça



Questões de Raça e Sexualidade

Pessoas negras e LGBTQIA+ enfrentam maior incidência de assédio moral no ambiente de trabalho, sendo alvos de comentários discriminatórios, exclusão social e tratamento desigual.

Como Isso Prejudica

O assédio moral gera rotatividade de funcionários, reduz a produtividade, aumenta os custos com saúde ocupacional e pode resultar em processos trabalhistas custosos para as empresas.

Como combater:

- Registre as ocorrências (data, hora, local, pessoas presentes)
- Reúna provas (e-mails, mensagens, testemunhas)

Consequências Jurídicas

O assédio moral pode gerar indenização por danos morais e materiais, rescisão indireta do contrato de trabalho e, em casos graves, pode configurar crime contra a honra.



Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

Assédio Sexual

O que é Assédio Sexual?

Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual.

Prevenção:

- Promover ambiente de respeito mútuo
- Estabelecer códigos de conduta claros
- Realizar treinamentos de conscientização

Exemplos comuns:

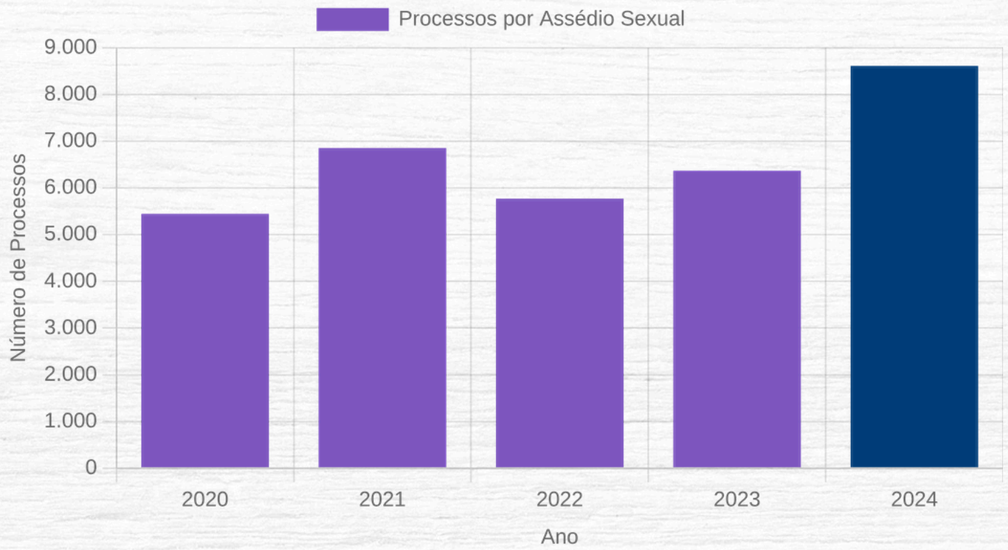
- ⚠ Insinuações sexuais
- ⚠ Contato físico indesejado
- ⚠ Comentários inapropriados
- ⚠ Chantagem por favores sexuais

Consequências Jurídicas:

Pena de detenção de 1 a 2 anos, conforme Art. 216-A do Código Penal, além de possíveis indenizações por danos morais e materiais.

Evolução de Processos por Assédio Sexual na Justiça do Trabalho

Crescimento de 35% entre 2023 e 2024



Como Denunciar

- Registre a ocorrência com detalhes (data, local, testemunhas)
- Procure o setor de recursos humanos ou
- Estabelecer códigos de conduta claros
- Realizar treinamentos de conscientização

CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Assédio Sexual

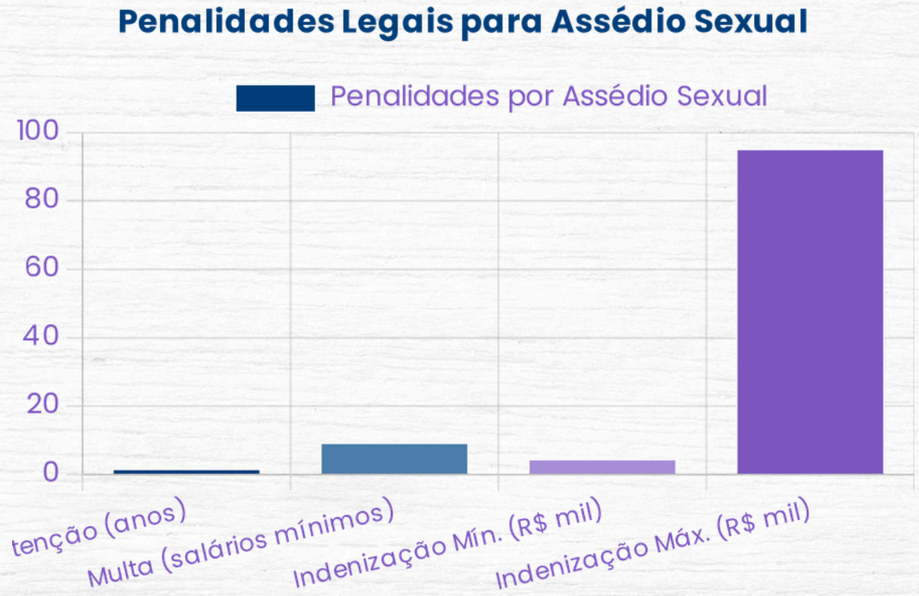
Penas Legais

Art. 216-A do Código Penal: Detenção de 1 a 2 anos. Se o crime é cometido com abuso de autoridade ou contra menor de 18 anos, a pena aumenta de 1/3. Além disso, pode gerar indenização por danos morais de R$ 5.000 a R$ 100.000.

Questões de Gênero e Sexualidade

Mulheres representam 97% das vítimas de assédio sexual no trabalho. Pessoas LGBTQIA+ enfrentam assédio baseado em orientação sexual e identidade de gênero, incluindo comentários inadequados e exclusão.

> **Art. 216-A do Código Penal:**
> 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 Isso Prejudica

O assédio sexual causa traumas psicológicos profundos, afeta o desempenho profissional, pode levar ao abandono do emprego e gera custos significativos para as organizações em processos judiciais e rotatividade.

Discriminação

Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento.



CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Discriminação no Ambiente de Trabalho

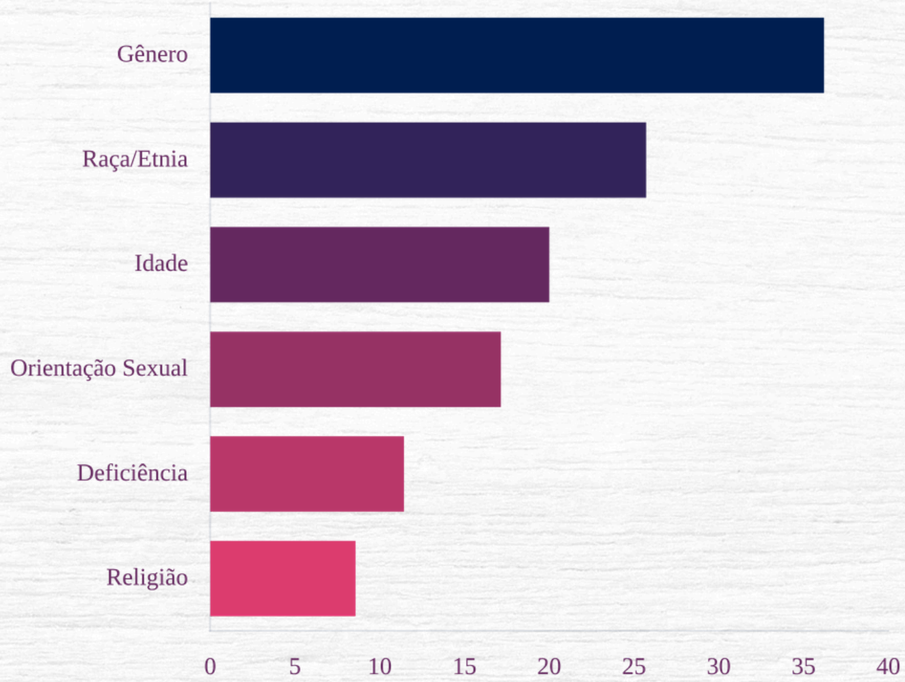
O que é discriminação no ambiente de trabalho?

Discriminação no ambiente de trabalho é qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento.

Exemplos de discriminação no trabalho:

- Recusa de promoção baseada em gênero ou raça
- Piadas ou comentários depreciativos sobre orientação sexual
- Exclusão de atividades sociais por motivos religiosos
- Diferença salarial injustificada entre pessoas que exercem a mesma função

Tipos de discriminação mais comuns



Consequências jurídicas

A discriminação no ambiente de trabalho é crime previsto na Lei nº 9.029/95, com pena de detenção de um a dois anos e multa. Além disso, a vítima pode ter direito a indenização por danos morais e materiais.

CRCAL
CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE ALAGOAS

Discriminação no Ambiente de Trabalho

Discriminação Racial

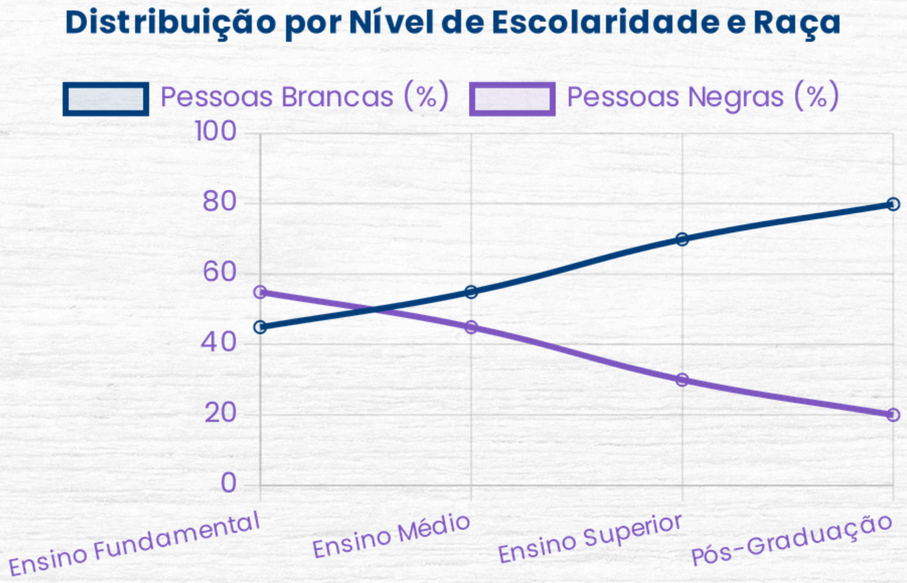
A população negra enfrenta barreiras significativas no mercado de trabalho. Apenas 29,9% dos cargos executivos são ocupados por pessoas negras, apesar de representarem 56% da população brasileira.

Discriminação por Orientação Sexual

Pessoas LGBTQIA+ enfrentam discriminação em processos seletivos, promoções e no ambiente de trabalho. 61% relatam ter sofrido algum tipo de discriminação profissional.

Impactos Econômicos

A discriminação gera perda de talentos, reduz a inovação, aumenta a rotatividade e pode resultar em processos judiciais custosos. Empresas inclusivas têm 35% mais chances de superar a concorrência.



Discriminação no Ambiente de Trabalho

Discriminação por Gênero

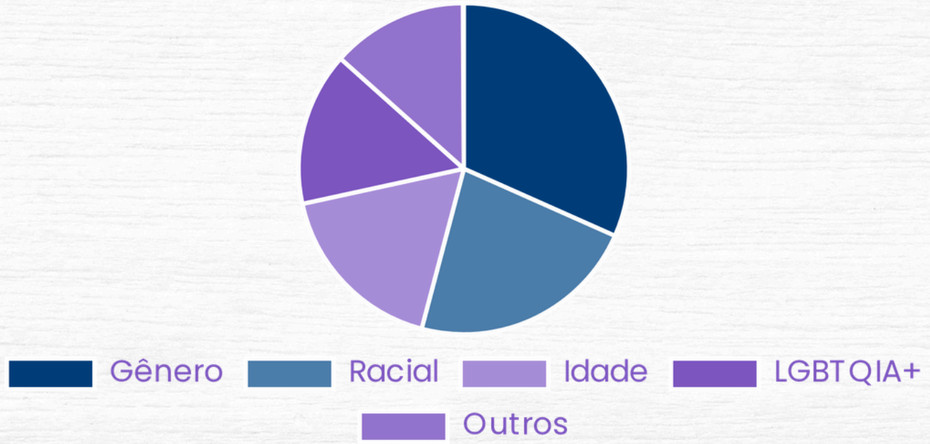
Mulheres enfrentam diferenças salariais significativas, sendo que a diferença pode chegar a 20% para a mesma função. Também enfrentam barreiras para cargos de liderança.

Exemplo: Perguntar sobre planos de função gravidez em entrevistas ou pagar salários menores para mulheres na mesma

Discriminação Racial

Pessoas negras enfrentam barreiras desde o processo seletivo até promoções. Apenas 4,7% dos cargos executivos são ocupados por pessoas negras.

Distribuição dos Tipos de Discriminação



Discriminação LGBTQIA+

Pessoas LGBTQIA+ enfrentam discriminação em 41% dos casos durante processos seletivos. Muitas vezes são obrigadas a esconder sua identidade para manter o emprego.

CRCAL contra o assédio e a discriminação

O que o CRCAL está fazendo:

Cartilha Informativa
Elaboração e divulgação desta cartilha sobre assédio moral, sexual e discriminação.

Treinamentos
Promoção de palestras e workshops sobre o tema para funcionários e profissionais.

Canal de Denúncias
Implementação de canal seguro e confidencial para casos de assédio e discriminação.

Parcerias
Parcerias com instituições especializadas no combate ao assédio e à discriminação.

Recomendações de filmes, séries e livros

Conheça algumas obras que abordam temas relacionados ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

Filmes

Bombshell (O Escândalo)
Baseado em fatos reais sobre assédio sexual na Fox News.

Precisamos Falar Sobre o Assédio
Documentário brasileiro sobre assédio no ambiente de trabalho.

O Diabo Veste Prada
Retrata ambiente de trabalho tóxico e assédio moral.

Séries

The Morning Show
Aborda casos de assédio sexual em ambiente corporativo.

Unbelievable
Baseada em história real sobre violência sexual.

Mad Men
Retrata discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Livros

Assédio Moral e Sexual no Trabalho
Maria Ester de Freitas

Mulheres, Raça e Classe
Angela Davis

O Segundo Sexo
Simone de Beauvoir

Canais de Denúncia

O CRCAL repudia veementemente qualquer forma de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, e trabalha ativamente para prevenir, identificar e combater tais práticas.

Canais do CRCAL

Ouvidoria CRCAL

Canal oficial para recebimento de denúncias, sugestões, elogios, críticas e reclamações.

Comissão de Ética

Responsável por apurar denúncias de infrações éticas e aplicar as sanções cabíveis.

Todas as denúncias são tratadas com sigilo e confidencialidade, garantindo a proteção da identidade do denunciante.

Canais Externos

Ministério Público do Trabalho

www.mpt.mp.br

Disque 100

Canal para denúncias de violações de direitos humanos.

Disque 180 - Central de Atendimento à Mulher

Especializado em casos de violência contra a mulher.

Referências

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

BRASIL. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Lei do Feminicídio. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Lei da Importunação Sexual. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 set. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 abr. 1995.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1958.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho. Brasília: CFC, 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Brasília: MPT, 2017.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Cartilha Informativa sobre a Lei Maria da Penha. Brasília: MMFDH, 2020.