



# **CARTILHA** **DE COMBATE E** **PREVENÇÃO CONTRA**

O Assédio Moral, Sexual e Discriminação no Ambiente de Trabalho.

---



# SUMÁRIO

▶ Palavra do Presidente	03
▶ Introdução	04
▶ Cap. 01 - Assédio Moral	05
▶ Cap. 02 - Assédio Sexual	13
▶ Cap. 03 - Discriminação	19





# PALAVRA DO PRESIDENTE

O Conselho Regional de Contabilidade de Pernambuco (CRCPE) está atento a temas relevantes no campo da contabilidade e do trabalho, com ênfase na ética e na qualidade dos serviços prestados, tanto por profissionais quanto por colaboradores.

O CRCPE se compromete a criar um ambiente de trabalho saudável e digno, promovendo o diálogo sobre questões importantes como assédio moral, sexual e discriminação, que são frequentemente debatidas na sociedade.

Com isso, o CRCPE lançou a cartilha “Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação”, elaborada pela Comissão de Conduta do Conselho.

A cartilha visa sensibilizar sobre esses temas, especialmente após a Lei nº 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Crimes contra a Dignidade Sexual na Administração Pública, e as recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU). O material traz reflexões, definições, exemplos de condutas e orientações sobre como agir em casos de assédio e discriminação, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho respeitoso e seguro.



# INTRODUÇÃO

A prática de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho viola princípios e direitos fundamentais garantidos pela Constituição, como a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade, a privacidade, a honra, e os valores sociais do trabalho. Essas condutas devem ser combatidas por todos, especialmente pela Administração Pública, que tem o dever de agir de acordo com a moralidade administrativa em suas relações de trabalho.

A violência laboral gera um ambiente hostil, de desconfiança e insegurança, prejudicando o clima organizacional e afetando a saúde física, psicológica, sexual e econômica dos trabalhadores. Isso pode impactar negativamente a produtividade e a qualidade dos serviços públicos, além de causar prejuízos à imagem das instituições perante a sociedade.

Reconhecendo a relevância e a atualidade do tema, o CRCPE reafirma seu compromisso com a construção e preservação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e harmonioso, em conformidade com as diretrizes do Código de Conduta do Sistema CFC/CRCs, que condena, expressamente, nas relações de trabalho práticas abusivas, como o assédio moral e sexual, bem como a discriminação.



Com o intuito de aprofundar o debate e conscientizar sobre o tema, o CRCPE lança a Cartilha: "Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no CRCPE". Esta cartilha apresenta, de forma clara e acessível, conceitos e exemplos de comportamentos que configuram assédio moral, assédio sexual e discriminação. Além disso, fornece orientações para prevenir e combater essas violações no ambiente de trabalho, detalhando os procedimentos e canais disponíveis para denúncias.

Espera-se que este material promova a conscientização sobre o tema e reforce o compromisso de todos com os princípios do Código de Conduta do Sistema CFC/CRCs, consolidando uma cultura organizacional baseada na ética, cooperação e respeito mútuos.

# 1. ASSÉDIO MORAL

01

## O que é Assédio Moral?

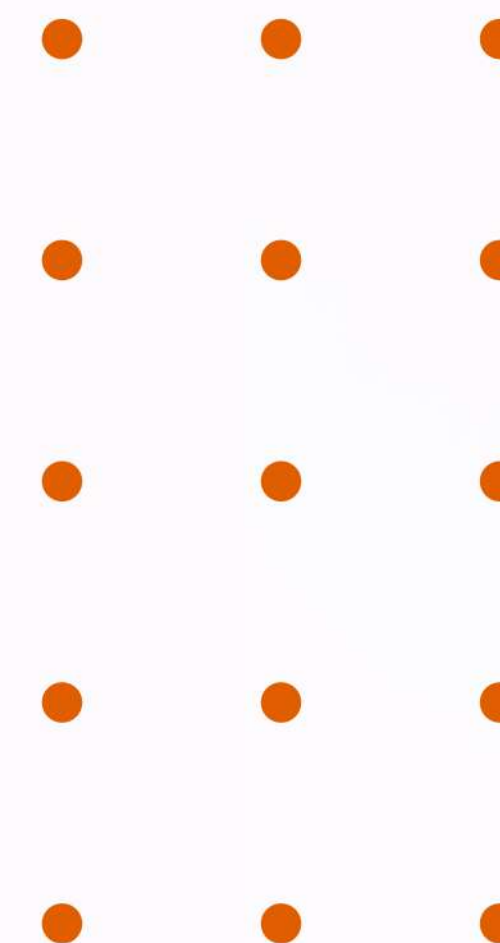
O assédio moral se manifesta por meio de atitudes, gestos e palavras, incluindo omissões, que são realizadas repetidamente e de maneira contínua, com a intenção de abalar a autoestima, a segurança e a integridade física ou psíquica do trabalhador. Esse comportamento pode causar prejuízos ao ambiente de trabalho, dificultar o desenvolvimento da carreira profissional e comprometer a estabilidade do vínculo empregatício do funcionário.

Apesar de a doutrina majoritária considerar que a repetição do comportamento abusivo é um requisito essencial para a caracterização do assédio moral, conforme o conceito estabelecido pela Convenção n.º 190/2019 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma única manifestação de assédio já seria suficiente para configurar o dano:

*O termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero [...].*

A Convenção n.º 190/2019 da OIT encontra-se em processo de ratificação no Brasil e, ao ser incorporada pelo Direito Brasileiro, eventualmente, requererá, por parte da doutrina, a revisão acerca da manutenção da reiteração como um dos requisitos necessários à caracterização do assédio moral.

Apesar das divergências quanto à necessidade de repetição para a configuração do assédio moral, é importante destacar que, mesmo em situações de violação à intimidade, vida privada, honra ou imagem da pessoa, ainda que por um ato isolado, pode-se configurar o dano moral, o que torna possível a responsabilização judicial.



## Tipos de Assédio Moral no trabalho

O assédio moral pode ser classificado de acordo com as posições em que se encontram o assediado e o assediador. Podendo ser categorizado com base nas posições hierárquicas ou relacionais entre o assediado e o assediador. Essas classificações incluem: Assédio Moral vertical descendente, Assédio Moral vertical ascendente, Assédio Moral horizontal e Assédio Moral Misto.

01

### Assédio Moral vertical descendente

Quando praticado pelo superior hierárquico da vítima.

02

### Assédio Moral vertical ascendente

Quando praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico.

03

### Assédio Moral horizontal

Quando ocorre entre colegas de trabalho sem relação de subordinação entre si.

04

### Assédio Moral misto

quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho.

## Principais alvos do Assédio Moral

Diversos estudos indicam que as mulheres são as principais vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. A pesquisa “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura” (2018) destaca que, para muitas mulheres, “os abusos e agressões verbais frequentemente ocorrem em forma de piadas grosseiras relacionadas à vestimenta e à aparência física”. Além disso, a combinação com fatores discriminatórios, especialmente ligados a questões étnico-raciais, revela que mulheres negras são as mais impactadas pelo assédio, assim como mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras minorias.

## A discriminação como fator do Assédio Moral

O assédio moral muitas vezes está relacionado a discriminação ou preconceito, especialmente contra grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência, idosos, negros e LGBTQIA+. Segundo a Convenção nº 111 da OIT, discriminação é qualquer distinção que prejudique a igualdade no acesso ao emprego ou profissão com base em características como raça, sexo, religião, entre outras. Embora o assédio moral e a discriminação possam estar interligados, eles podem ocorrer de forma independente. A Lei nº 7.716/1989 considera a discriminação racial como crime, com pena de dois a cinco anos de reclusão, e desde 2019, o STF equiparou a LGBTfobia ao crime de racismo, o que implica sanções penais e administrativas.

## Conduitas que caracterizam Assédio Moral

### Deterioração proposital das condições de trabalho

- Omitir informações essenciais para a execução das tarefas ou fornecer dados que levem ao erro;
- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Deixar a pessoa sem qualquer tarefa a ser realizada, não lhe atribuindo atividades, o que gera uma sensação de inutilidade e incompetência, expondo-a a uma situação humilhante perante os colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.

### Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos sociais ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.



## Conduitas que caracterizam Assédio Moral

### Isolamento e recusa de comunicação

- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou mediante recusa de comunicação;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Proibir os trabalhadores de falar uns com os outros.

### Violência verbal ou física

- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências e mensagens em aplicativos;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.

### Situações de assédio moral contra as mulheres

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem lhes dar os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e
- Proferir piadas de cunho sexista.





## O que não configura Assédio Moral

O poder diretivo, também chamado de poder hierárquico pela doutrina, concedido à Administração na condição de empregadora, dá a ela a prerrogativa de organizar, regulamentar, supervisionar, fiscalizar e disciplinar o trabalho realizado pelo empregado. Esses atos, no entanto, não devem ser confundidos com assédio moral:

- Aumento do volume de trabalho devido à demanda sazonal ou específica, desde que não usado como meio de punição ou desqualificação do empregado;
- Atribuição de tarefas no interesse da Administração;
- Críticas construtivas realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas de forma a causar situação vexatória na pessoa;
- Cobrança de trabalhos de forma equânime e respeitosa;
- Avaliações de desempenho e repasse de orientações para alinhamento das expectativas quanto à execução das atividades e das entregas;
- Estipulação de metas dentro de critérios razoáveis.

Conflitos ocasionais e divergências de opinião sobre métodos de trabalho ou abordagens diferentes para a execução de tarefas são naturais em qualquer ambiente profissional. Disputas sobre como realizar um trabalho de forma mais eficaz ou eficiente não devem ser automaticamente interpretadas como assédio moral, mesmo que essas divergências possam ocasionar discussões ou tensões temporárias. Tais conflitos podem ser resolvidos de maneira construtiva, por meio de diálogo e mediação, sem que haja danos à dignidade do trabalhador.

Entretanto, é importante ressaltar que essa tolerância à divergência de opinião não se estende a atitudes agressivas, ofensas pessoais, humilhações ou qualquer forma de violência psicológica. Esses comportamentos não têm lugar em um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. A agressão verbal, o desrespeito constante, o uso de palavras ou atitudes que visem diminuir ou humilhar o trabalhador são inaceitáveis e podem configurar dano moral, violando princípios fundamentais da ética profissional e os direitos do trabalhador.

O exercício legítimo do poder diretivo pelo empregador, quando realizado com respeito aos direitos do trabalhador e dentro dos limites da ética e da justiça, não configura assédio moral. As relações de trabalho devem ser pautadas pela colaboração mútua e pelo respeito, e qualquer forma de abuso de poder, desrespeito ou agressão psicológica deve ser veementemente combatida para garantir um ambiente profissional saudável, produtivo e digno para todos os envolvidos.





# CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

## Danos para a Vítima

**Psicológicos:** sentimentos de culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritabilidade frequente, pessimismo em relação ao futuro, experiência de depressão, redução da capacidade de concentração e de memorização de eventos, e pensamentos suicidas;

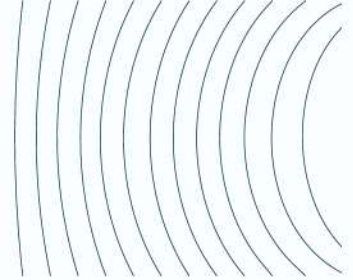
**Sociais:** redução na habilidade de criar novas amizades, isolamento nas relações com amigos, familiares e colegas de trabalho, deterioração dos vínculos familiares, entre outros;

**Físicos:** problemas digestivos, pressão alta, palpitações, tremores, dores pelo corpo, mudanças na libido, agravamento de doenças existentes, alterações no sono (dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças ocupacionais, ideação suicida, entre outros;

**Profissionais:** diminuição da capacidade de foco e da produtividade, falhas na execução das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desproporcionais às instruções dos superiores.

## Danos para a Administração

- Danos à reputação institucional perante a sociedade;
- Comprometimento do clima organizacional;
- Elevação dos casos de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Degradação das condições de trabalho, com queda na produtividade e na criatividade de funcionários, terceirizados e estagiários;
- frequente realocação de equipe ou mudança de postos de trabalho, entre outros.



# CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

Embora não exista legislação específica sobre o assédio moral em âmbito federal, o agente assediador pode ser responsabilizado em diferentes esferas:

- Administrativa, tanto ética quanto disciplinarmente, por violação do dever de moralidade, como princípio da Administração Pública (art. 37 da CF/88);
- Civil, mediante obrigação de reparar o dano (art. 927 do Código Civil);
- Trabalhista, por incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482 da CLT) e ato lesivo da honra e boa fama (alínea "e" do art. 438 da CLT);
- Penal, por crimes de injúria e difamação, constrangimento e ameaça (arts. 139, 140, 146 e 147 do Código Penal), entre outros.



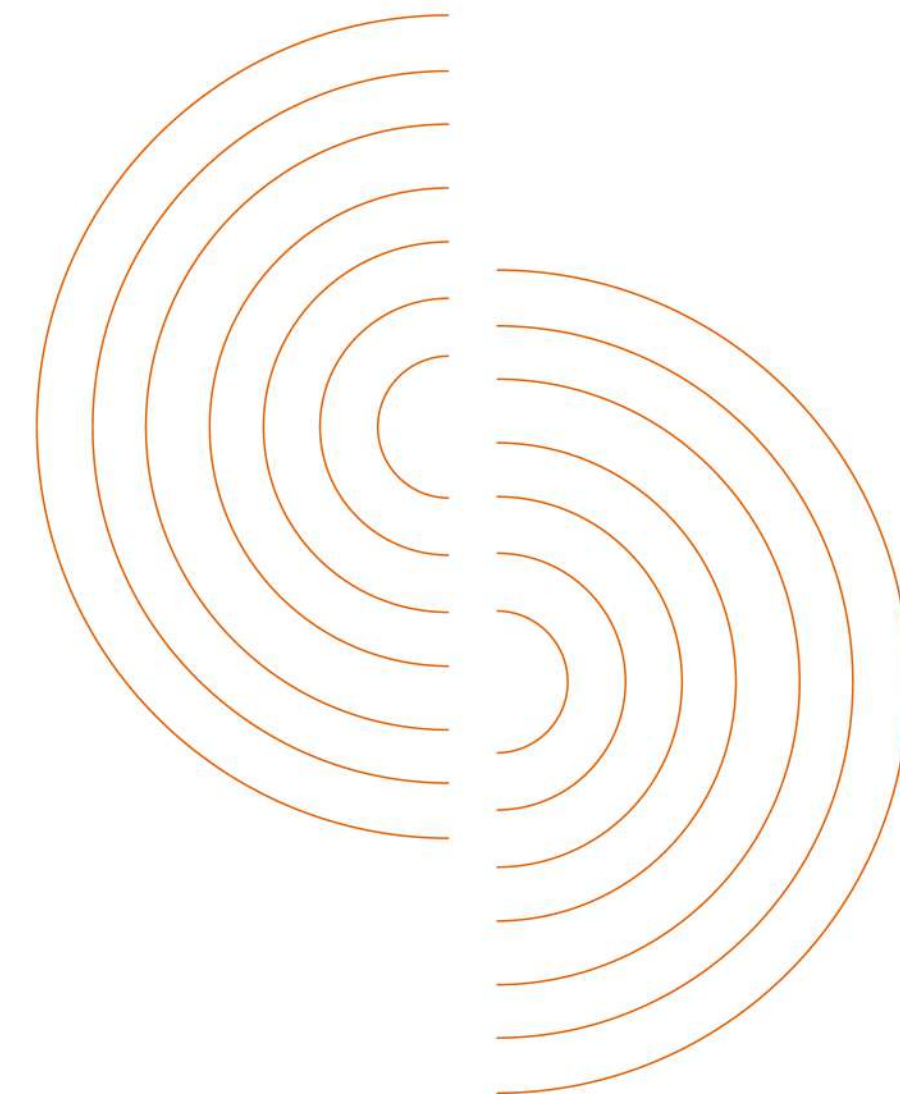
# Como prevenir e proceder em situações de Assédio Moral

## Medidas que podem ser adotadas pela Administração

- Definir claramente as atribuições e as condições de trabalho dos empregados;
- Incentivar as boas relações de trabalho e o cooperativismo, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios da organização;
- Estimular a tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Avaliar continuamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Atentar para as mudanças de comportamento dos empregados;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos durante o processo de apuração;
- Avaliar a possibilidade de promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Punir as violações efetivamente comprovadas.

## Como a vítima deve proceder diante do Assédio Moral

- Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Solicitar, caso necessário, a alteração do setor de lotação;
- Compartilhar o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível;
- Denunciar o assédio à Ouvidoria do CRCPE ou à Comissão de Conduta.



## 2. ASSÉDIO SEXUAL



### O que é Assédio Sexual?

O assédio sexual, conforme definido em lei, caracteriza-se pelo ato de "constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, aproveitando-se o agente de sua posição hierárquica ou autoridade inerente ao emprego, cargo ou função"<sup>13</sup>.

O Ministério Público do Trabalho (MPT, 2017) adota um conceito mais amplo, definindo o assédio sexual como qualquer conduta de cunho sexual, manifestada fisicamente, verbalmente, por gestos ou outros meios, dirigida ou imposta a uma pessoa contra sua vontade, causando constrangimento e violando sua liberdade sexual, dignidade humana e direitos fundamentais, tais como liberdade, intimidade, vida privada, honra, igualdade de tratamento, valor social do trabalho e direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Além disso, ressalta-se que o assédio sexual, por seu caráter opressivo e discriminatório, configura uma séria violação dos Direitos Humanos. Ao contrário do assédio moral, a repetição de atos não é necessária para a caracterização do assédio sexual; um único ato pode ser suficientemente prejudicial para ferir a honra, dignidade e moral da vítima.

É fundamental esclarecer que o assédio sexual não resulta da conduta, vestimenta ou comportamento da vítima, mas sim da atitude do agressor, independentemente de haver ou não uma rejeição explícita por parte da vítima.



## Tipos de Assédio Sexual no trabalho

De acordo com a doutrina, o assédio sexual pode se dar por chantagem ou intimidação.

1

### *Assédio sexual por chantagem (vertical ou quid pro quo)*

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2022), o assédio sexual por chantagem ocorre quando a aceitação ou recusa de um avanço sexual influencia diretamente uma decisão favorável ou prejudicial à posição profissional da pessoa assediada. Em geral, essa situação envolve uma relação de poder ou hierarquia entre o assediador e a vítima.

Esse tipo de assédio caracteriza-se pelo abuso de poder, no qual o assediador utiliza sua posição hierárquica para coagir outra pessoa em busca de um favorecimento sexual, configurando uma conduta enquadrada como crime no art. 216-A do Código Penal.

2

### *Assédio sexual por intimidação (horizontal ou vertical)*

O assédio sexual por intimidação não depende de uma relação hierárquica entre assediador e assediado, ocorrendo principalmente entre colegas de trabalho. Embora essa forma de assédio não configure crime de assédio sexual tipificado no Código Penal, dependendo da gravidade do ato, a conduta pode ser enquadrada em outros crimes, como o de importunação sexual.

Além disso, o assédio sexual pode também envolver terceiros que não possuem vínculo direto com a relação de emprego ou institucional, como trabalhadores terceirizados, estagiários ou aprendizes.

## Principais alvos do Assédio Moral

Embora o assédio sexual possa ocorrer entre pessoas do mesmo sexo ou gênero, estudos mostram que a maioria dos casos são cometidos por homens contra mulheres.

A pesquisa O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais, realizada em parceria entre a Think Eva e o LinkedIn, revela que "o assédio sexual afeta desproporcionalmente as mulheres", com mulheres negras (pretas e pardas) e de menor renda sendo os principais alvos dos assediadores.

O estudo aponta que quase metade das mulheres entrevistadas (47,12%) sofreu algum tipo de assédio sexual no ambiente de trabalho, sendo que, entre essas, a maioria (52%) eram mulheres negras.

A renda também se mostrou um fator relevante na incidência do assédio: entre as mulheres que relataram ter sofrido assédio sexual, 49% ganhavam entre dois e seis salários mínimos, enquanto apenas 8,1% possuíam rendimentos superiores a seis salários mínimos.

## Exemplos de condutas que configuram Assédio Sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços.



# O QUE NÃO SE CONSIDERA ASSÉDIO SEXUAL

01

Quando presente o consentimento de ambas as partes envolvidas;

02

Investida sutil e respeitosa que, sendo devidamente recusada, não teve qualquer outro desdobramento na esfera profissional e pessoal daquela que recusou o flerte;

03

Elogios sem conotação sexual.



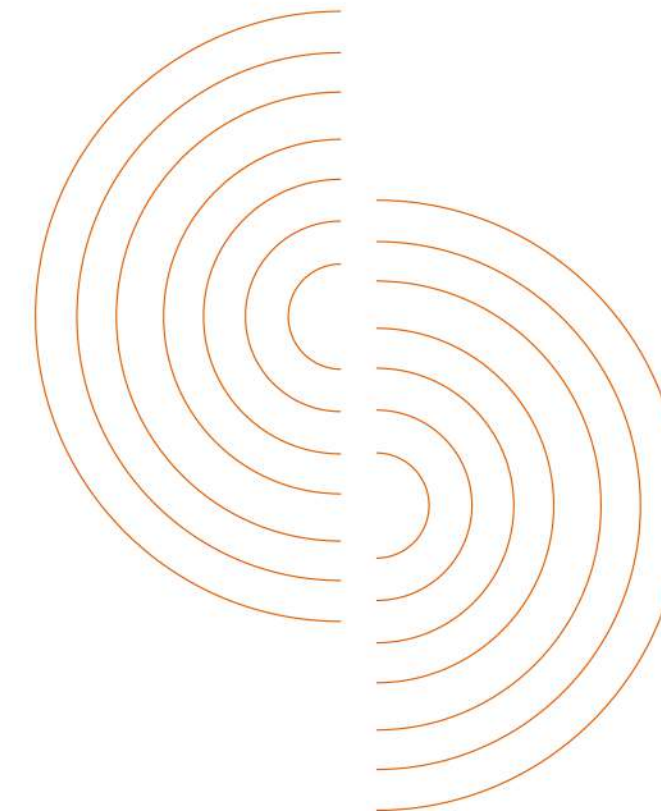
## Consequências do Assédio Sexual

### Danos para a vítima

- Perda da autonomia;
- Comprometimento da integridade física e psicológica, resultante da desestabilização emocional provocada pelo assédio, do sentimento de vergonha, do autoisolamento e da internalização da culpa devido à autoavaliação da própria conduta;
- Redução significativa da autoestima;
- Queda na produtividade;
- Afastamentos por problemas de saúde;
- Desligamentos;
- Aumento das doenças ocupacionais, do absenteísmo e dos acidentes de trabalho;
- Comprometimento permanente da saúde física e mental em decorrência da pressão psicológica enfrentada.

### Consequências para o Assediador

- Penal, no caso de assédio sexual por chantagem, configurando o crime previsto no art. 216-A do Código Penal;
- Trabalhista, por incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482 da CLT) e ato lesivo da honra e boa fama (alínea “e” do art. 483 da CLT);
- Administrativa, ética e disciplinarmente, por violação do dever de moralidade, como princípio da Administração Pública (art. 37 da CF/88);
- Civil, mediante obrigação de reparar o dano (art. 927 do Código Civil).





# COMO PREVINIR E PROCEDER

## Medidas que podem ser adotadas pela Administração

- Fornecer informações sobre assédio sexual a todos os empregados, colaboradores terceirizados, estagiários e aprendizes;
- Fomentar e promover a criação de um ambiente de trabalho seguro, saudável e baseado no respeito;
- Realizar avaliações contínuas das relações interpessoais no ambiente de trabalho;
- Observar as mudanças de comportamento dos colaboradores;
- Assegurar a confidencialidade, privacidade, proteção e acolhimento das pessoas que fazem denúncias;
- Garantir a transparência e o sigilo dos procedimentos durante a investigação;
- Considerar a possibilidade de promover mudanças de lotação, se solicitado pela vítima, até que as investigações sejam concluídas;
- Disponibilizar instâncias internas para o recebimento e investigação das denúncias;
- Aplicar penalidades em casos de violações que sejam comprovadas.

## O que a vítima pode fazer?

É fundamental que a vítima não se submeta ao assédio sexual e que, desde o primeiro avanço, declare seu não ao assediador, expressando claramente seu descontentamento.

Dado que o assédio sexual frequentemente ocorre na ausência de testemunhas, dificultando a coleta de provas, a pessoa assediada deve implementar tanto medidas preventivas quanto ações visíveis para evitar a repetição do assédio e reunir evidências que possibilitem que a conduta seja comunicada à Administração para as devidas providências, como conversar com colegas que tenham presenciado a situação de assédio e que possam atuar como testemunhas, evitar ficar a sós com a pessoa que está assediando (sempre busque ter outras pessoas por perto), coletar todas as evidências possíveis, como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e informações de testemunhas, compartilhar a situação com alguém que confie, evitando o isolamento, pedir, se necessário, mudança de setor e denunciar o assédio à Ouvidoria do CRCPE ou à Comissão de Conduta.

# 3. DISCRIMINAÇÃO

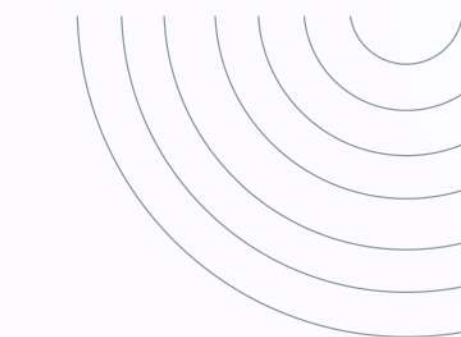


## O que é Discriminação?

A discriminação é caracterizada por qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundamentada em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, entre outros fatores, que visa anular ou limitar o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro aspecto da vida pública ou privada.

Essa prática viola princípios fundamentais, especialmente o da igualdade, consagrado no art. 5º da Constituição Federal de 1988, que afirma que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Da mesma forma, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece em seu art. 1º que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns com os outros em espírito de fraternidade”.

Além disso, a legislação infraconstitucional reconhece como discriminatórios critérios como sexo — incluindo orientação sexual e identidade de gênero —, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado de saúde, estado civil, crença religiosa, convicções filosóficas ou políticas e atividades sindicais. Esse não é um rol exaustivo, cabendo ao intérprete a integração<sup>24</sup> diante do surgimento de novas formas de discriminação, resultantes das profundas transformações sociais.



## Exemplos de Discriminação no Ambiente de Trabalho

- Não promover alguém devido à cor, sexo, raça ou deficiência;
- Impedir o acesso a um local específico, com base em cor, raça, sexo, gênero ou religião;
- Excluir ou evitar contato com pessoas com deficiência;
- Impedir promoções ou demitir mulheres de cargos de liderança devido à gravidez ou licença médica;
- Submeter gestantes a situações embaraçosas, intimidadoras ou humilhantes, decorrentes de abuso de autoridade por parte de um superior hierárquico;
- Desclassificar ou ignorar uma pessoa qualificada para uma posição de liderança em razão de sua idade ou sexo;
- Discriminar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV ou LER/DORT;
- Priorizar cursos de capacitação para homens em detrimento das mulheres.

## Consequências para o Trabalhador

Sob a perspectiva da saúde do trabalhador, práticas discriminatórias podem causar efeitos psicopatológicos (como depressão e ansiedade), psicossomáticos (como gastrite e hipertensão) e comportamentais (como distúrbios alimentares e aumento do uso de álcool e drogas), especialmente quando há presença de assédio. No aspecto social, o tratamento negativo ou rejeição sofrida pelo discriminado impede sua plena integração social, aumentando o risco de adoecimento. No que diz respeito ao impacto econômico, a restrição de acesso ao emprego ou a permanência no trabalho por discriminação afasta o indivíduo ou grupo afetado da oportunidade de sustento e recursos financeiros por meio de um trabalho digno.

## Consequências para quem pratica a Discriminação

### O empregado que pratica discriminação poderá responder nas esferas:

- Administrativa, por violação às normas de conduta ética<sup>28</sup>, ao Regulamento de Empregados e ao dever de moralidade, como princípio da Administração Pública(art. 37 da CF/88);
- Civil, mediante obrigação de reparar o dano (art.927 do Código Civil);
- Penal, por discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religiãoou procedência nacional,inclusive por homofobia (Lei n.º 7.716/1989).

## Como a administração pode prevenir situações de Discriminação

- Deixar explícitos os valores da organização
- Avaliar continuamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho.
- Atentar para as mudanças de comportamento dos empregados.
- Promover e incentivar a formação de um ambiente de trabalho seguro, sadio e pautado no respeito.
- Coibir quaisquer indícios de conduta ou ato discriminatório no ambiente de trabalho, assim como apurar os casos de que tomar conhecimento.

## Procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias

A denúncia ou relato de casos de assédio ou discriminação pode ser realizado por escrito, por meio da Ouvidoria do CRCPE, direcionado à Comissão de Conduta, ou pessoalmente, junto à Comissão, para que as declarações do denunciante sejam recebidas ou registradas formalmente.

A Comissão de Conduta assegurará a preservação da identidade do denunciante, manterá a agilidade no desenvolvimento dos procedimentos e garantirá a confidencialidade durante todo o processo de apuração.

Qualquer pessoa que tenha sofrido ou testemunhado assédio ou discriminação pode realizar a denúncia, que pode ser identificada ou anônima. Em caso de denúncia anônima, o acompanhamento do andamento do processo não será possível.

Uma das dificuldades na denúncia de assédio é a obtenção de provas, pois, geralmente, os atos são realizados de forma discreta, sem testemunhas. Assim, é importante apresentar o maior número possível de detalhes, como mensagens, vídeos, gravações ou bilhetes, pois esses elementos contribuem para a materialidade e autoria da denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, é fundamental registrar datas e testemunhas para que possam ser ouvidas na apuração.

Cabe ressaltar que, conforme o § 1º do art. 5º da Lei n.º 14.540/2023, toda pessoa que tenha conhecimento de assédio sexual, outros crimes contra a dignidade sexual ou qualquer forma de violência sexual tem o dever legal de denunciá-los e cooperar com os procedimentos internos e externos.

Ao receber a denúncia, a Comissão analisará o enquadramento da conduta, classificando-a como infração ética, disciplinar ou de outra natureza. Se houver indícios de infração disciplinar ou legal, a denúncia será encaminhada à unidade competente para as providências, podendo resultar na abertura de um Processo Administrativo Disciplinar ou outra medida adequada à gravidade do ato.

A investigação da denúncia seguirá os procedimentos estabelecidos no Regimento Interno da Comissão de Conduta, aprovado pela Resolução CRCPE n.º 381/2020, ou conforme o Regulamento de Processo Administrativo Disciplinar, aprovado pela Resolução CRCPE n.º 352/2016, dependendo da instância onde o processo ocorrer.

Qualquer caso de retaliação contra o denunciante, testemunhas ou membros das instâncias de apuração deve ser comunicado à Administração, que tomará as providências para investigar a situação.

# Referências

ANDRADE, Cristina Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: Revisão de literatura. Rio de Janeiro: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?lang=pt> Acesso em: 12 dez. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 6 nov. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm) Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro 1940. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm) Acesso em: 7 nov. 2023.

BRASIL. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm) Acesso em: 17 jan. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm) Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 14.540, de 3 de maio de 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm) Acesso em: 31 out. 2023

SÃO PAULO. Lei n.º 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002> Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL. Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20os%20crimes%20resultantes%20de,de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%207.716%2C%20DE%205%20DE%20JANEIRO%20DE%201989.&text=Define%20os%20crimes%20resultantes%20de,de%20ra%C3%A7a%20ou%20de%20cor) Acesso em: 15 jan. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385> Acesso em: 13 nov. 2023.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução CFC n.º 1.523, de 7 de abril de 2017. Disponível em: [https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/Default.aspx?\\_gl=1\\*1moge4f\\*\\_ga\\*MTAzODU4MDY3My4xNjQxMzEyOTc2\\*\\_ga\\_38VHCFH9HD\\*MTcwNzMyODg3OC41MS4xLjE3MDczMjkxMjcuMC4wLjA](https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/Default.aspx?_gl=1*1moge4f*_ga*MTAzODU4MDY3My4xNjQxMzEyOTc2*_ga_38VHCFH9HD*MTcwNzMyODg3OC41MS4xLjE3MDczMjkxMjcuMC4wLjA) Acesso em: 29 jan. 2024.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. 10. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

MATHIES, Anaruez. Assédio Moral e Compliance na Relação de Emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reformatrabalhistas. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio Moral no Emprego. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho. 2018. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/combate\\_a\\_discriminacao](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/combate_a_discriminacao) Acesso em: 17 jan. 2024

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas. S/d. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf) Acesso em: 29 nov. 2023

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação: Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://biblioteca.mpf.mp.br/repositorio/items/1744a315-8a3a-4294-aaac-d35cafeac87e> 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. 2017. Disponível em: <https://www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/cartilhas/60-informe-se/cartilhas/1008-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas> Acesso em: 29 nov. 2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 190, de 21 de junho de 2019. Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_831984/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm) Acesso em: 29 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 111, de 15 de junho de 1960. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm) Acesso em 29 jan. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT saúda governo do Brasil por iniciar processo de ratificação das Convenções 190 e 156. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_871030/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_871030/lang--pt/index.htm) Acesso em: 29 jan. 2024.

SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual no Trabalho. 2017, p. 11. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/594877>. Acesso em: 13 nov. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 26). Rel. Min. Celso de Mello, 13/6/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053> Acesso em: 19 dez. 2023.

THINK EVA e LINKEDIN, 2020. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. 2020. Disponível em: <https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em: 15 jan. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Dano material, dano moral e dano estético. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/dano-material-dano-moral-e-dano-estetico> Acesso em: 30 jan. 2024.



**CRCPE**

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE  
DE PERNAMBUCO