

CARTILHA DE
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO
NO CRCPR

PORTARIA PRES CRCPR Nº. 076,
DE 26 DE JUNHO DE 2026.

Dispõe sobre a cartilha de
Prevenção e Enfrentamento do
Assédio do Conselho Regional de
Contabilidade do Paraná – CRCPR.



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO PARANÁ

E-mail: crcpr@crcpr.org.br | Portal: www.crcpr.org.br

Presidente

Everson Luiz Breda Carlin

Vice-Presidente de Administração e Finanças

Jefferson Paulo Martins

Diretor Superintendente

Gerson Luiz Borges de Macedo

Equipe Técnica

Nadja Nayra Baptista Andreacci

Wanderlúcio dos Santos Leite

Revisão

Adriana Iaizzo Magalhães

Projeto Gráfico e Diagramação

Giovanna Rosella Mariano

Distribuição Digital Gratuita

Publicada em 6 de maio de 2024

Revisada em 18/06/2026

Revisão 01

Apresentação	04
O que é assédio?	05
O que é assédio moral?	05
O que é assédio sexual?	09
Alguns julgados do tema	11
O que é discriminação?	13
Consequências do assédio moral, sexual e da discriminação?	14
Medidas de prevenção	14
Responsabilidade da instituição	15
O que a vítima pode fazer?	15
Como provar o Assédio e a Discriminação no trabalho?	15
Como denunciar?	16
Ações do CRCPR	17
Comunicação assertiva	19
Como a legislação aborda o conceito de “Violência e Assédio”?	20
Referências	21

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresento a segunda edição da **Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio no CRCPR**. Na qualidade de Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Paraná, reafirmo o compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, ético, respeitoso e inclusivo, em que a dignidade e todas as pessoas seja integralmente preservada. O CRCPR orienta suas práticas em consonância com a legislação vigente, os princípios constitucionais e as diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, adotando medidas estruturadas de prevenção, acolhimento, tratamento adequado das denúncias, garantia de confidencialidade, responsabilização e promoção da cultura de integridade.

O fortalecimento de uma cultura organizacional baseada no respeito, na equidade e na valorização das diferenças é uma responsabilidade coletiva e permanente. Nesse contexto, o enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e a todas as formas de discriminação ultrapassa o cumprimento de obrigações legais, constituindo-se como um imperativo ético e um pilar essencial da boa governança pública.

Esta cartilha tem como propósito orientar, conscientizar e oferecer instrumentos práticos para a prevenção e o adequado tratamento de situações de violência no ambiente de trabalho, contribuindo para a construção de relações profissionais pautadas na ética, no diálogo e na responsabilidade.

Convido todos a se engajarem na implementação dos princípios aqui estabelecidos, fortalecendo um ambiente institucional no qual cada pessoa possa desenvolver plenamente suas capacidades, com respeito, segurança e igualdade de oportunidades.

Boa leitura!

Everson Breda Carlin

Presidente

CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO

Assédios e discriminações são problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente, a saúde física e mental da pessoa trabalhadora e a sua produtividade.

O QUE É ASSÉDIO?

Segundo o dicionário Novo Aurélio Século XXI, a palavra “assédio” significa a “insistência impertinente, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões, etc.; importunação, perseguição.”

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.

No entanto, mesmo episódios isolados podem ser considerados violência, especialmente quando são graves ou causam grande impacto.

Entre os efeitos do assédio moral, destacam-se:

- Abalo emocional e psicológico;
- Estresse, ansiedade e outros problemas de saúde;
- Prejuízo ao desempenho no trabalho;
- Sentimento de humilhação ou exclusão;
- Piora do ambiente de trabalho.

Em resumo, o assédio moral é uma forma de violência que desrespeita a dignidade humana e os direitos fundamentais, e não deve ser tolerado em nenhuma circunstância.

COMO O ASSÉDIO MORAL PODE OCORRER?

Podemos classificar o assédio moral

a) Pela sua abrangência:

- **Interpessoal:** ocorre de forma direta entre pessoas específicas, podendo envolver um indivíduo contra outro ou um grupo contra uma pessoa.
- **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 empregado. Essa prática visa a obter engajamento intensivo dos empregados ou a excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

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:** aquele em que os atos de assédio ocorrem entre pessoas de um mesmo nível de hierarquia.
- **Misto:** decorre da combinação de duas ou mais modalidades acima indicadas, agravando o impacto.

Para a caracterização do assédio moral, o fator determinante não é a posição hierárquica de quem pratica ou de quem sofre a conduta, mas sim a natureza do comportamento: a repetição de situações humilhantes no ambiente de trabalho.

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 empregado, 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 empregados, 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.

Respeito e dignidade devem estar presentes em todas as relações de Trabalho.



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 inerente 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, terceiros como clientes e fornecedores, etc.

O assédio sexual não é somente praticado por 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. **Insere-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, psicológica e emocional que afetam a vida do empregado, 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 CRCPR:

- Promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa, fomentando a integração entre agentes públicos, conselheiros, representantes regionais, 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;
- Divulgar os canais de denúncia seguros e atendimento aos casos de assédio;
- Incentivar as vítimas de assédio ou discriminação a participarem de uma rede de apoio psicológico e orientação.

RESPONSABILIDADE DA INSTITUIÇÃO

Compete ao empregador zelar por um ambiente de trabalho psicologicamente saudável, livre de violência e assédio. Assim, ainda que não seja o autor direto, o empregador responde por situações de violência ou assédio moral ocorridas no ambiente laboral caso tenha sido omissa na apuração e responsabilização do agente causador denunciado.

O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

Algumas atitudes são importantes para fazer cessar o assédio e evitar que ele se propague e se agrave no ambiente de trabalho:

- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais e outros;
- Anotar, com detalhes, todas as práticas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) agressor (a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos(as) colegas, principalmente daqueles(as) que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Comunicar aos superiores hierárquicos, bem como informar os canais internos da empresa, tais como ouvidoria, setor de recursos humanos, comitês de ética ou outros meios idôneos disponíveis;
- Buscar apoio de familiares, amigos(as), colegas e, se necessário, assistência psicológica.

COMO PROVAR O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?

A prática da violência e assédio moral pode ser provada por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, comentários e postagens em redes sociais, documentos, áudios, ligações telefônicas gravadas, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos. Também é possível provar por meio de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos.

Admite-se como prova a gravação de conversas ou imagens pelas pessoas envolvidas nos fatos, ainda que sem o conhecimento do(a) agressor(a).



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, o CRCPR disponibiliza canais seguros e confidenciais.

No CRCPR:

- As denúncias poderão ser enviadas à Comissão de Conduta, por meio do e-mail conduta@crcpr.org.br, realizadas ao seu gerente imediato, ou ainda, no setor de Recursos Humanos.
- Denúncias e denúncias anônimas podem ser enviadas por meio da Ouvidoria do CRCPR - [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.

O enfrentamento ao assédio exige comprometimento coletivo.

O CRCPR reforça sua atuação na promoção de um ambiente organizacional íntegro, seguro e saudável, reconhecendo que o respeito às pessoas é condição essencial para o cumprimento de sua missão institucional.

AÇÕES DO CRCPR

Atento à relevância da equidade nas relações profissionais, o CRCPR tem desenvolvido iniciativas voltadas à valorização das pessoas, alinhadas a diretrizes internacionais que promovem a igualdade, o respeito à diversidade e o combate à violência no ambiente de trabalho.

A atuação do Conselho evidencia o compromisso da autarquia com a promoção da cidadania, da conscientização e da prevenção de todas as formas de violência, por meio de ações que contribuem para a construção de um ambiente profissional mais ético, seguro e respeitoso.

Por meio de seu canal de notícias, o CRCPR divulga conteúdos relacionados à valorização, equidade e boas práticas, levando informação qualificada ao público interno e externo. As Comissões temáticas desempenham papel estratégico nesse contexto, ao fomentar estudos, debates e iniciativas voltadas à promoção da equidade, valorização e respeito nas relações profissionais.

Eventos presenciais e online

O CRCPR conta com a Comissão CRCPR Mulher, criada em março de 2003, cuja missão é incentivar a participação das mulheres na vida profissional, social e política do país. Entre suas principais atividades, destacam-se a realização de eventos e palestras, tanto presenciais quanto virtuais, que abordam temas relacionados à atuação feminina no mercado de trabalho, empreendedorismo e fortalecimento da liderança feminina.

Acesse:

https://www.crcpr.org.br/pagina/crcpr-mulher?commission_tab=talks 

Desde a sua criação, a então Comissão da Diversidade e Inclusão, atualmente denominada Comissão da Equidade e Valorização da Profissão Contábil, tem promovido e participado de diversas iniciativas relacionadas ao tema, por meio de eventos, ações institucionais e atividades de sensibilização. Essas ações contribuem para o fortalecimento de uma cultura organizacional mais inclusiva, ética e respeitosa.

Acesse:

https://www.crcpr.org.br/pagina/crcpr-diversidade-e-inclusao-profissional?commission_tab=talks 

Para acompanhar as notícias e ações do CRCPR:

<https://www.crcpr.org.br/pagina/noticias-1> 

<https://www3.crcpr.org.br/crcpr/diversidade-e-inclusao-profissional/noticias> 

Campanhas Institucionais

Por meio de seu Plano Anual de Comunicação, o CRCPR realiza campanhas institucionais voltadas à conscientização sobre a prevenção da violência e do assédio, bem como à promoção de ambientes de trabalho seguros, éticos e respeitosos.

Essas campanhas incluem a divulgação contínua de conteúdos informativos, em formatos acessíveis como cards digitais, que reforçam princípios de integridade, boas práticas de governança e a construção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na dignidade e na valorização das pessoas.



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.

Adesão ao Pacto Global da ONU, com a promoção de eventos e campanhas voltadas à igualdade de gênero e o combate à violência de gênero, etc...

ALGUNS EXEMPLOS:

Comunicação Agressiva	Comunicação Assertiva
"Você tem que fazer isso agora!"	"Gostaria que você fizesse isso agora. Seria Possível?"
"Você fez tudo errado, de novo!"	"Você está repetindo um erro, posso te ajudar?"
"Não vou fazer isso para você, se vire!"	"Infelizmente não poderei fazer isso, mas espero que consiga"

#PARA SABER MAIS:

Indicamos dois livros sobre o assunto:

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

A comunicação assertiva é essencial para relações profissionais saudáveis, pois permite expressar-se com firmeza e respeito ao mesmo tempo.



COMO A LEGISLAÇÃO ABORDA O CONCEITO DE “VIOLÊNCIA E ASSÉDIO”?

Embora o Brasil não possua uma lei específica sobre assédio moral no trabalho, diversas normas nacionais e internacionais reconhecem e reprimem essa prática.

No âmbito internacional, a Convenção nº 190 da OIT define “violência e assédio” como comportamentos ou práticas inaceitáveis, únicas ou repetitivas, que causem ou possam causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

No Brasil, a Constituição Federal garante a dignidade da pessoa humana e protege contra tratamentos degradantes, assegurando indenização por danos morais. A CLT também prevê situações que podem caracterizar assédio, como rigor excessivo, humilhações, exigências abusivas e atos que prejudiquem o trabalhador.

Além disso:

- A Lei 14.540/2023 institui o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e à Violência Sexual** no âmbito da Administração Pública.
- O **Decreto nº 12.122/2024** institui o **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação** no âmbito da administração pública federal.
- A Lei 14.811/2024 tipifica bullying e cyberbullying como crimes;
- Normas regulamentadoras (NRs) proíbem práticas que gerem constrangimento e incluem riscos psicossociais no trabalho;
- Guias institucionais (CGU, AGU, STF)

Órgãos como a Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho atuam na apuração e punição dessas condutas.

Assim, mesmo sem uma lei específica, a violência, o assédio e a discriminação são considerados ilegais e podem ser punidos com base no conjunto de normas existentes.

REFERÊNCIAS

Lei 14.540/2023 - Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública

Decreto 12.122/2024 - Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública

Portaria MGI 6.719/2024 - Plano Federal de Enfrentamento ao Assédio

Guia Lilás (CGU 2023/2024)

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
Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas do Ministério Público do Trabalho

Julgados dos TRTS e STJ.

