

Cartilha de combate e prevenção contra

**ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E
DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE
TRABALHO DO CRCGO**



CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE GOIÁS

CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO CONTRA ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DO CRCGO

Conselho Regional de Contabilidade de Goiás

R. 107, 151 - St. Sul CEP: 74085-060 - Goiânia (GO) - Brasil

Fone: +55 (62) 3240-2211

E-mail: crcgo@crcgo.org.br

Site: crcgo.org.br

Presidente do Conselho Regional de Contabilidade de Goiás

Sucena Hummel

Superintendente

Rafael Linhares Medrado

Elaboração

Vitor Carvalho

Kamilla Lemes

Edição e Supervisão

Kamilla Lemes

Vitor Carvalho

Revisão

Kamilla Lemes

Thaillyne Rodrigues

Projeto Gráfico e Diagramação

André Lemes

Palavra da Presidente

Prezados membros do CRCGO,

Dirijo-me a vocês hoje com um tema crucial que demanda nossa atenção coletiva e ação imediata: o combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Como líderes e profissionais comprometidos com os mais elevados padrões éticos, é nossa responsabilidade assegurar que todos os colaboradores do Conselho Regional de Contabilidade de Goiás (CRCGO) se sintam seguros, respeitados e valorizados em seus locais de trabalho.

O assédio moral, assédio sexual e discriminação são violações graves dos direitos humanos e profissionais, que não só impactam profundamente os indivíduos diretamente envolvidos, mas também corroem os fundamentos da nossa instituição como um todo. Portanto, é imperativo que estejamos todos unidos na luta contra essas práticas abomináveis.

Nossa missão como CRCGO vai muito além de apenas cumprir obrigações legais. Devemos aspirar a criar um ambiente de trabalho onde a integridade, o respeito e a igualdade de oportunidades sejam os pilares sobre os quais construímos nossa cultura organizacional.

Nesse sentido, esta cartilha que estamos apresentando é mais do que um simples documento. Ela é uma ferramenta vital para educar, capacitar e empoderar cada membro desta instituição. Por meio dela, todos terão acesso às informações necessárias para reconhecer, prevenir e denunciar casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Ressalto que é dever de todos nós, enquanto membros deste conselho, promover uma cultura de respeito mútuo e solidariedade. Devemos estar vigilantes e prontos para agir sempre que presenciarmos ou soubermos de qualquer comportamento inadequado ou prejudicial.

Quero enfatizar que este é um compromisso coletivo que requer a participação ativa de cada um de nós. Não podemos permitir que o medo, a vergonha ou a impunidade prevaleçam sobre a justiça e o bem-estar de nossos colegas.

Contem com o apoio irrestrito da Presidência e da Diretoria do CRCGO nessa jornada. Juntos, podemos e vamos criar um futuro onde o assédio moral, assédio sexual e discriminação sejam coisas do passado, e onde cada um de nós possa prosperar e alcançar seu potencial máximo.

Agradeço a atenção de todos e conto com a colaboração de cada um nesse importante e urgente trabalho.

Atenciosamente,
Sucena Hummel
Presidente do CRCGO

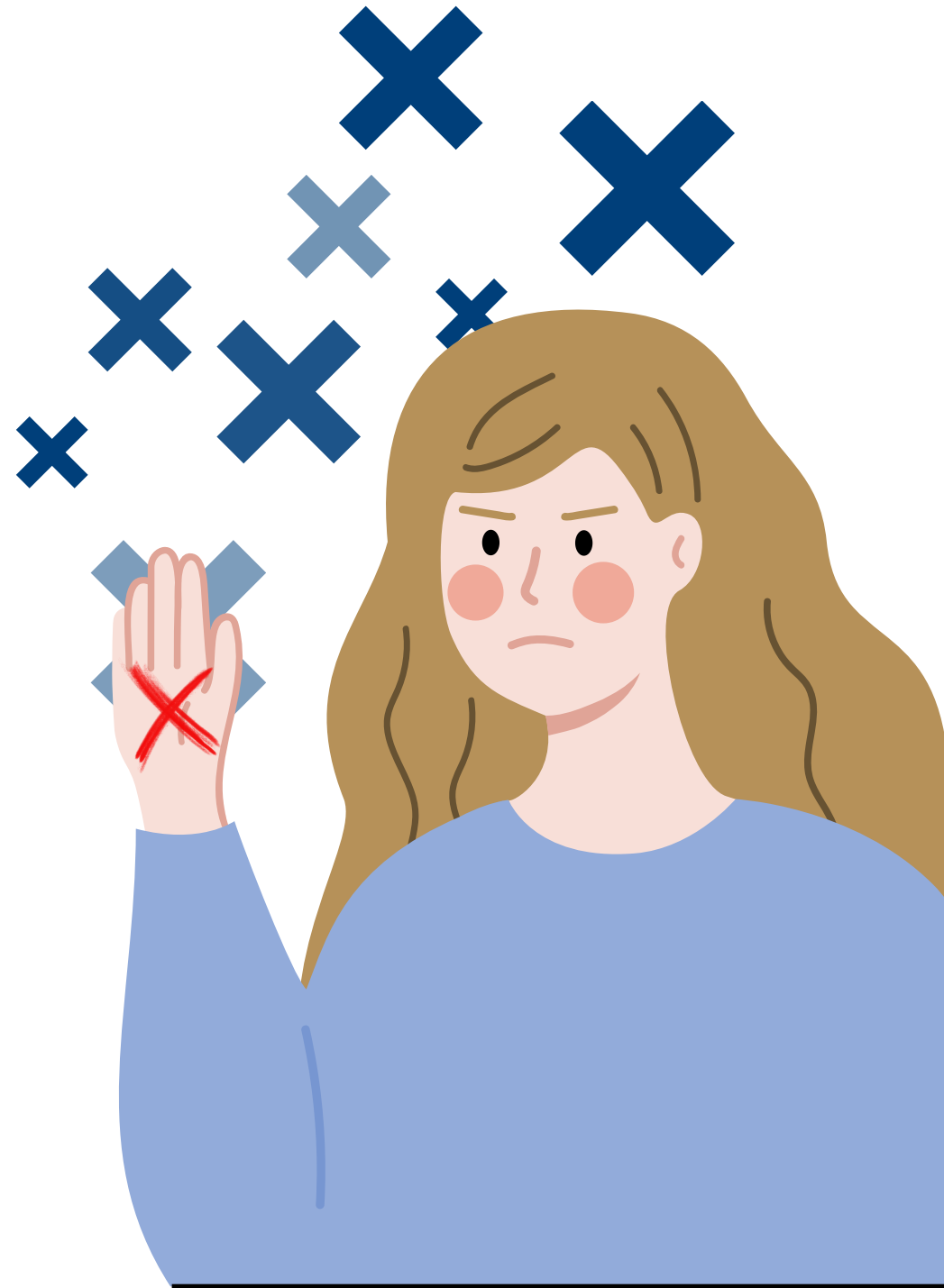


Introdução

No contexto atual, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e livres de assédio moral, assédio sexual e discriminação é fundamental para garantir o bem-estar, a produtividade e o respeito aos direitos humanos dos colaboradores. O CRCGO reconhece a importância dessa temática e está empenhado em promover ações concretas para prevenir e combater tais práticas em seu ambiente laboral.

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 e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, o Conselho reforça seu compromisso em adotar medidas efetivas para proteger seus colaboradores contra qualquer forma de violência ou discriminação.

Este documento tem como objetivo estabelecer diretrizes claras e procedimentos adequados para prevenir, identificar e lidar com casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho do CRCGO. Ao fazê-lo, visa-se não apenas cumprir com obrigações legais, mas também promover uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na igualdade de oportunidades e na dignidade de todos os indivíduos que integram esta instituição.



SUMÁRIO

PALAVRA DA PRESIDENTE	3
INTRODUÇÃO	4
SUMÁRIO	5
ASSÉDIO MORAL	6
O que é assédio moral?	7
Quais são as formas de assédio moral?	7
Quais são as consequências do assédio moral para o CRCGO?	7
Alvos Preferenciais do Assédio Moral	8
Quem pode sofrer assédio moral?	8
O que não é assédio moral?	9
Quer saber mais sobre assédio moral?	9
ASSÉDIO SEXUAL	10
O que é assédio sexual?	11
Alguns aspectos deste tipo de violência	11
Como ocorre o assédio sexual?.....	11
Quem assedia e quem pode ser assediado?.....	12
Como identificar casos de Assédio Sexual?.....	12
Quais são as consequências do assédio sexual para a vítima?.....	12
O que não é Assédio Sexual?.....	13
Quer entender mais sobre assédio sexual?.....	13
DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	14
Discriminação no Ambiente de Trabalho	15
Exemplos de preconceito e discriminação no trabalho	15
VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	16
O que é feminicídio?	17
Questionário	18
Rede de proteção à mulher	19
CRCGO CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	20
O que o CRCGO está fazendo para combater o assédio e a discriminação?	21
O que você pode fazer?	22
REFERÊNCIAS	23

ASSÉDIO MORAL



O que é assédio moral?

Assédio moral, também conhecido como assédio psicológico ou moral no trabalho, refere-se a uma série de comportamentos abusivos e repetitivos que ocorrem no ambiente de trabalho e que têm como objetivo intimidar, humilhar, constranger ou isolar um indivíduo. Essas ações podem ser perpetradas por colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou até mesmo subordinados.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho são graves e podem afetar tanto a saúde física quanto a saúde psicológica do indivíduo. Entre os efeitos mais comuns estão o estresse crônico, a ansiedade, a depressão, o isolamento social, a baixa autoestima, o aumento do absenteísmo, a redução da produtividade e, em casos extremos, até mesmo o suicídio.

Além do impacto individual, o assédio moral também prejudica o clima organizacional, minando a confiança entre os colaboradores, comprometendo o trabalho em equipe e prejudicando a imagem e a reputação da empresa. Por isso, é fundamental que as organizações estejam atentas a esse problema e adotem medidas eficazes para preveni-lo e combatê-lo.

Quais são as formas de assédio moral?

Você sabe identificar de qual forma o assédio moral pode se manifestar? O assédio moral no ambiente de trabalho pode se manifestar de várias formas, muitas vezes sutis e difíceis de identificar. Aqui estão algumas das formas mais comuns de assédio moral:

- **Críticas constantes e injustificadas:** comentários negativos frequentes sobre o trabalho da vítima, mesmo quando ela desempenha suas funções de maneira adequada.
- **Isolamento social:** exclusão deliberada da vítima de atividades sociais, reuniões ou eventos de trabalho, criando uma sensação de isolamento e alienação.
- **Ridicularização e humilhação pública:** zombaria, piadas depreciativas ou comentários humilhantes feitos em público, com o objetivo de envergonhar a vítima perante os colegas.
- **Atribuição de tarefas degradantes ou humilhantes:** designação de tarefas sem sentido, desnecessárias ou excessivamente difíceis, com o propósito de desmoralizar a vítima.
- **Ameaças veladas:** insinuações de demissão, prejuízo de carreira ou retaliação caso a vítima não cumpra determinadas demandas ou não se submeta aos desejos do assediador.
- **Difamação e boatos:** propagação de rumores falsos ou difamatórios sobre a vítima, visando manchar sua reputação e minar sua credibilidade.

- **Ignorar ou desvalorizar o trabalho da vítima:** desconsiderar as contribuições da vítima, não reconhecendo seu trabalho ou suas conquistas, mesmo quando são relevantes.
- **Intimidação e ameaças:** comportamentos intimidatórios, agressivos ou ameaçadores, incluindo gestos, expressões faciais e linguagem corporal hostil.
- **Abuso de poder:** Uso indevido da autoridade ou posição hierárquica para controlar, manipular ou prejudicar a vítima.

É importante ressaltar que o assédio moral é uma violação dos direitos humanos e é proibido por lei. No Brasil, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garantem o direito de todo trabalhador a um ambiente de trabalho digno e livre de qualquer forma de violência ou discriminação. Além disso, existem diversas normas e regulamentações que tratam especificamente do assédio moral no ambiente laboral e estabelecem diretrizes para sua prevenção e punição.

Quais são as consequências do assédio moral para o CRCGO?

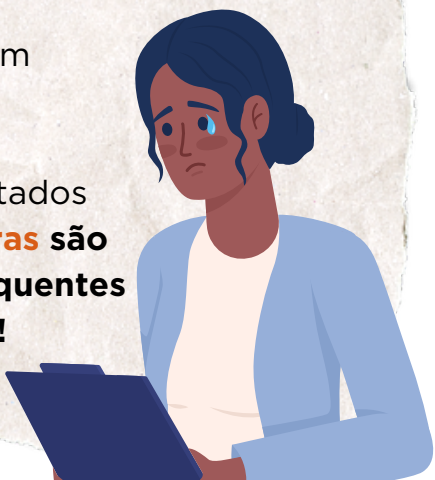
- prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- degradação das condições de trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade da vítima;
- aumento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho;
- aumento do absenteísmo, entre outros.

Quem pode sofrer assédio moral?

Surgem muitas dúvidas sobre quais pessoas podem sofrer assédio, porém, o Senado Federal deixou claro que mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação.

ALVOS PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL

- Gênero feminino
- Raça e etnia
- PcDs (Pessoas com Deficiências)
- LGBTQIAP+
- Doentes e acidentados
- **As mulheres negras são os alvos mais frequentes de assédio moral!**



Muitas vezes, o assédio moral se manifesta por meio de frases discriminatórias. A seguir, listamos alguns exemplos, retirados do site www.assediomoral.org.br, que podem ajudar a identificar essa prática:

“Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... Só você não consegue!”

“É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!”

“Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!”

“A empresa não é lugar para doente. Aqui, você só atrapalha!”

“Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!”

“Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, então, por que não fica em casa? Vá para casa lavar roupa!”

“Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção, e você só atrapalha!”

“É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito ao médico!”

“Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Se quiser ir para casa de dia... tem de trabalhar à noite!”

“Ah... essa doença está muito boa para você! Trabalhar até às duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!”

“Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!”

“Se você ficar pedindo saída, eu vou ter de transferir você de empresa/ de posto de trabalho/de horário.”

” Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?”

“Você me enganou com seu currículo. Não sabe fazer metade do que colocou no papel.”

“Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você esquece tudo!”

“A empresa não precisa de incompetentes iguais a você!”

“Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É mal casada!”



O que não é assédio moral?

É importante entender que nem todo comportamento negativo ou conflito interpessoal no ambiente de trabalho constitui assédio moral. Existem situações em que as ações de um colega de trabalho ou de um superior podem ser interpretadas erroneamente como assédio moral, quando na realidade não se enquadram nessa definição. Aqui estão algumas situações que geralmente não são consideradas assédio moral:

Feedback construtivo: fornecer feedback negativo sobre o desempenho no trabalho, desde que seja feito de maneira respeitosa, objetiva e com o intuito de ajudar o colaborador a melhorar.

Conflitos interpessoais: disputas, desentendimentos ou confrontos ocasionais entre colegas de trabalho, desde que não envolvam comportamentos abusivos ou repetitivos com a intenção de prejudicar alguém.

Gestão de desempenho: estabelecer metas, avaliar o desempenho dos colaboradores e aplicar medidas disciplinares quando necessário, desde que seja feito de acordo com políticas e procedimentos organizacionais estabelecidos e de maneira justa e imparcial.

Instruções de trabalho: dar instruções claras e específicas sobre tarefas a serem realizadas ou procedimentos a serem seguidos, desde que seja feito de forma respeitosa e sem humilhação pública.

Supervisão e direção: orientar e supervisionar o trabalho dos subordinados, desde que seja feito dentro dos limites da autoridade e sem abuso de poder.

Disciplina e correção: aplicar medidas disciplinares ou corretivas quando necessário, desde que seja feito de acordo com políticas e procedimentos organizacionais e de maneira justa e equitativa.

Avaliação de desempenho: realizar avaliações de desempenho, desde que sejam baseadas em critérios objetivos e relevantes e conduzidas de maneira transparente e imparcial.

Quer saber mais sobre assédio moral?

Listamos, abaixo, alguns filmes em que o tema assédio moral é abordado em diversas situações do cotidiano dos personagens:



O diário de Bridget Jones

A jornalista Bridget Jones é alvo de piadas grosseiras por e-mail e de assédio sexual no escritório.



A proposta

A editora de livros canadense Margaret Tate é autoritária com seus funcionários.



Legalmente loira

Durante as aulas na universidade, Elle Woods era caçada por colegas e professores. No primeiro emprego, foi menosprezada pelos companheiros de setor.



O diabo veste Prada

Miranda Priestly era dura, exigente e humilhava a nova funcionária na frente da equipe.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assédio moral e sexual no trabalho. [2017]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 21 fev. 2024.)

ASSÉDIO SEXUAL



Assédio sexual

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres.

O assédio sexual fere a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários. Viola os direitos de trabalhadores/as à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, além de prejudicar sua saúde. É alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

Alguns aspectos deste tipo de violência:

- Para o conceito de importunação sexual, é crucial o comportamento subsequente à não concordância da proposta de caráter sexual. Assim, se a outra parte não demonstra disposição para aceitar essa proposta e, mesmo assim, persiste sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura da importunação sexual.
- A importunação sexual enquadra-se no contexto de um problema mais abrangente, o da violência laboral, descrita como todas as formas de conduta agressiva ou abusiva que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.



Como ocorre o assédio sexual?

Segundo a cartilha sobre o assunto, elaborada pelo Senado Federal, o assédio sexual pode ocorrer de modo vertical ou horizontal. Confira abaixo:



Vertical

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.



Horizontal

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Quem assedia e quem pode ser assediado?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, de mulheres contra homens, de homens contra homens e de mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular as mulheres negras.



Como identificar casos de Assédio Sexual?



Conheça, abaixo, casos de assédio sexual que foram elencados pelo Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- piadas de conteúdo pejorativo referente à sexualidade;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- envio de mensagens eletrônicas, de conteúdo pornográfico;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico; e/ou
- utilização de expressões de duplo sentido.

Quais são as consequências do assédio sexual para a vítima?

As repercussões na vida pessoal de quem sofre assédio sexual são significativas e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Nesse sentido, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) elencou, na sua publicação sobre assédio moral e sexual, os prejuízos do assédio sexual na saúde do trabalhador:

- depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- insônia, alterações no sono, pesadelos;
- diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- sensação negativa em relação ao futuro;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- uso de álcool e drogas;
- tentativa de suicídio.

O que não é Assédio Sexual?

⚠️ ATENÇÃO!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

⚠️ FIQUE ALERTA!

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode acontecer uma única vez ou de forma reiterada.

Quer entender mais sobre assédio sexual?

Listamos, abaixo, alguns filmes que abordam a temática de assédio sexual no dia a dia dos personagens.



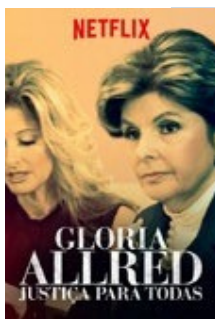
Exame de consciência

Neste documentário, Miguel Hurtado é um dos personagens que relata casos de abusos sexuais que aconteceram em instituições católicas da Espanha.



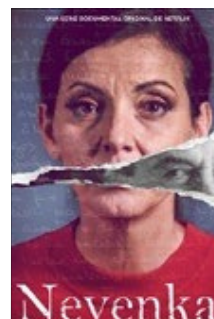
Crimes em Deli

A série é baseada em um crime de estupro coletivo que ocorreu em Nova Deli, em 2012, no bairro de Munirka.



Gloria Allred: Justiça para todas

A história da advogada norte-americana Gloria Allred mostra como o poder e recortes machistas podem interferir em julgamentos.



Nevenka: Assédio sexual em Espanha

Conta a história de Nevenka Fernández, conhecida por ser a primeira mulher a denunciar, na Espanha, um crime de assédio contra um político, que foi condenado pelos tribunais.

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assédio moral e sexual no trabalho. [2017]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 9 jan. 2023.)

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



Discriminação no Ambiente de Trabalho

Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência, discriminação é definida como qualquer forma de diferenciação, exclusão ou predileção baseada em critérios específicos, que resulte em prejuízo ou modificação da igualdade de oportunidades ou tratamento no âmbito do emprego ou profissão. O conceito de discriminação está associado a uma abordagem desigual de um indivíduo em relação a outro, criando uma condição de desvantagem, especialmente afetando membros de grupos específicos que já enfrentam histórico de desvantagem ou vulnerabilidade na sociedade.



São considerados discriminatórios os critérios sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, geração, aparência física, dentre outros (Convenção nº 111, da OIT, Lei nº 9.029/1995 e Decreto nº 9.571/2018). A proibição da discriminação está expressa tanto na Constituição Federal quanto na legislação infraconstitucional e internacional.”

A equidade é um direito fundamental estabelecido na Constituição Federal de 1988 (art. 5º, caput, inciso I), e o princípio constitucional da equidade implica em tratamento justo e imparcial, sem discriminação de qualquer tipo. Este princípio decorre do princípio da igualdade e reconhece as disparidades e diversidades entre os indivíduos, ao garantir tratamento justo entre aqueles que são semelhantes e diferenciados entre aqueles que são distintos, considerando suas respectivas desigualdades. Assim, leva em conta as características específicas de diferentes grupos sociais para identificar áreas de vulnerabilidade e agir para mitigar ou combater tais disparidades.



Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Exemplos de preconceito e discriminação no trabalho

Existem diversos exemplos de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, tais como:

1. Discriminação por gênero: quando uma pessoa é tratada de forma desigual com base no seu gênero, como receber salários mais baixos em comparação com colegas do sexo oposto que desempenham funções semelhantes.
2. Discriminação racial: pode ocorrer quando candidatos são recusados para empregos ou promovidos com base na cor da pele, origem étnica ou raça, em vez de suas qualificações e méritos.
3. Discriminação por idade: quando pessoas mais velhas são ignoradas para promoções ou oportunidades de treinamento, ou quando os mais jovens são subestimados e não recebem responsabilidades adequadas.
4. Discriminação por orientação sexual: situações em que indivíduos são discriminados ou assediados no trabalho com base na sua orientação sexual, como serem demitidos por serem homossexuais ou bissexuais.
5. Preconceito religioso: quando pessoas são tratadas de forma injusta ou negativamente devido às suas crenças religiosas, como serem alvo de piadas ou excluídas de oportunidades de carreira por causa de sua religião.
6. Discriminação por deficiência: quando indivíduos com deficiência são tratados de forma diferente no trabalho, seja pela falta de acomodações adequadas, pela recusa em contratá-los ou por receberem tratamento injusto de colegas e superiores.
7. Preconceito linguístico ou cultural: pode ocorrer quando pessoas são discriminadas por sua maneira de falar, sotaque ou por suas origens culturais, o que pode influenciar em promoções, atribuições de trabalho ou relacionamento com colegas.
8. Discriminação por estado civil: quando pessoas são tratadas de maneira injusta com base em seu estado civil, como serem recusadas em entrevistas de emprego por serem solteiras ou divorciadas.

(Fonte: BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Combate à discriminação no trabalho. 2020a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/combate_a_discriminacao. Acesso em: 6 jan. 2023)

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



Violência contra a mulher

O que é feminicídio?

A Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar (Cevid) do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná descreve o feminicídio como “qualquer assassinato cometido contra uma mulher devido à sua condição de gênero feminino e como resultado da violência doméstica e familiar, ou por menosprezo ou discriminação contra a condição feminina.”

Segundo a Cevid, a expressão feminicídio passou a ser reconhecida no Brasil quando a Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015, foi sancionada, adicionando a qualificação de feminicídio ao crime de assassinato. Além disso, essa qualificação foi incluída na lista de crimes hediondos. A punição prevista para esse tipo de crime é de prisão de 12 a 30 anos, ou seja, com a inclusão dessa qualificação no sistema penal brasileiro, as penas mínimas e máximas foram aumentadas em 50%.

(Fonte: PARANÁ. Tribunal de Justiça. Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar. Feminicídio. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/femicidio>. Acesso em: 19 jan. 2023.)

Pena Mínima

6 anos - 12 anos

Pena Máxima

20 anos - 30 anos



Você tem conhecimento de que muitas mulheres estão presas em uma dinâmica de relacionamento abusivo sem reconhecer tal situação? Dado que os relacionamentos envolvem uma gama de sentimentos e emoções, o abuso muitas vezes se disfarça por trás de comportamentos que o agressor considera legítimos, havendo assim uma romantização de atitudes negativas. O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) elaborou um conjunto de perguntas para nos auxiliar na análise objetiva de nossos relacionamentos. Basta assinalar “sim” ou “não” para as situações listadas abaixo, sem necessidade de justificar as ações do(a) parceiro(a) ou familiar – isto é, não importa se o comportamento ocorreu apenas uma vez ou não é uma constante. Os resultados podem ser conferidos na próxima página.

- sim não
 ...vigia e/ou controla o que você faz?
- sim não
 ...costuma demonstrar ciúmes com frequência?
- sim não
 ... proíbe de visitar familiares e de manter relações de amizade?
- sim não
 ... crítica por qualquer coisa que faz, veste, come ou pensa?
- sim não
 ... proíbe, ou atrapalha, de trabalhar e/ou estudar ?
- sim não
 ... xinga e humilha diante de familiares ou amigos?
- sim não
 ...briga com você ou crítica sem motivos aparentes?
- sim não
 ... ameaça, faz chantagens e/ou acusa de coisas que você não fez?
- sim não
 ...controla o dinheiro e obriga a prestar contas, mesmo quando você trabalha?
- sim não
 ...já chegou a destruir seus objetos pessoais, de valor sentimental e/ou objetos da casa?
- sim não
 ...diz que se você não for dele/dela não será de mais ninguém, ameaçando caso o abandone?
- sim não
 ...a atinge emocionalmente, fazendo com que você se isole e tenha vergonha de contar a alguém sobre a violência vivenciada?

- sim não
 ...faz questão de lhe contar que tem arma de fogo ou a exhibe para você?
- sim não
 ...já chegou a agredi-la fisicamente (bater, empurrar, chutar, beliscar, puxar o cabelo etc.)?
- sim não
 ...já a agrediu (física ou verbalmente) diante de seus filhos?
- sim não
 ...já a agrediu ou agrediu outro membro da família?
- sim não
 ...já a agrediu utilizando objetos ou utensílios domésticos?
- sim não
 ...a faz sentir culpada pela violência sofrida?
- sim não
 ...a obriga a manter relações sexuais contra sua vontade ou se envolver em atos sexuais que você não aprecia?
- sim não
 ...as brigas e as agressões estão ficando mais frequentes e mais graves?

Marcou uma ou mais situações? Fique atenta!
Saiba como buscar ajuda na próxima página!

Rede de proteção à mulher

Entre os contatos estão números para emergência, assistência jurídica, apoio psicológico e as delegacias especializadas no atendimento à mulher de Goiânia e Aparecida de Goiânia. Confira:



190 – telefone para emergência que aciona a **Polícia Militar**;

153 – telefone para emergência que aciona a **Guarda Civil Metropolitana (GCM)**;

(62) 9 9930-9778 – **Batalhão Maria da Penha** para situações de descumprimento de medida protetiva;

(62) 3157-1039 – assessoria jurídica gratuita do **Núcleo de Defesa da Mulher (Nudem)**;

(62) 9 8306-0191 – atendimento psicológico do **Centro de Referência Estadual da Igualdade (Crei)**;

(62) 9 9108-2133 – **Coordenadoria da Mulher do Tribunal de Justiça de Goiás (TJ-GO)**;

(62) 3201-2801/2802/2807 – **1ª Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher (Deam)**, que fica no centro de Goiânia;

(62) 3201-3644/6332/6331 – **2ª Deam**, no Setor Noroeste da Capital;

(62) 3201-2642 – **Deam de Aparecida de Goiânia**.

Ligue 180

O Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher é um serviço criado para o combate à violência contra a mulher e oferece três tipos de atendimento: registros de denúncias, orientações para vítimas de violência e informações sobre leis e campanhas. A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos é responsável pelo canal de denúncia, que funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana. O contato pode ser por telefone (180), chat on-line (site da Ouvidoria) ou aplicativo de celular (Direitos Humanos Brasil), desenvolvido pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.



(Fonte: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>)

CRCGO CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO



O que o CRCGO está fazendo para combater o assédio e a discriminação?

Visando conscientizar o corpo funcional e os conselheiros sobre o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, o CRCGO tem se comprometido com a difusão de informações por meio da comunicação interna, com o envio de cards que abordam esses temas.

COMUNICAÇÃO INTERNA

Campanha de Integridade

ADMINISTRAÇÃO DE CONFLITOS

1. Procure soluções, não culpados.
2. Analise a situação (qual? quem? o que? desde quando? onde? por que?)
3. Mantenha um clima de respeito.
4. Aperfeiçoe a habilidade de ouvir e falar.
5. Seja construtivo ao fazer uma crítica.
6. Procure a solução ganha-ganha.
7. Evite preconceitos e estereótipos.
8. Quando estiver errado, reconheça o erro.
9. Lembre-se que administrar conflito significa também administrar a si mesmo.

74 ANOS DO CRCGO: UM CONSELHO PARA TODOS

COMUNICAÇÃO INTERNA

Não cabem... NO TRABALHO

Campanha de Integridade

ASSISTIR FILMES OU SÉRIES DURANTE O HORÁRIO DE SERVIÇO

É obrigação de todos que fazem parte do corpo funcional do CRCGO, presencialmente ou remotamente, cumprir de forma idônea as atribuições de seu cargo, emprego ou função, executando as tarefas a contento.

Código de Conduta do CRCGO art. 5º, § 1º, I

74 ANOS DO CRCGO: UM CONSELHO PARA TODOS

COMUNICAÇÃO INTERNA

Respeitar as pessoas idosas é tratar o próprio futuro com respeito.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Código de Conduta art. 6º IV

74 ANOS DO CRCGO: UM CONSELHO PARA TODOS

COMUNICAÇÃO INTERNA

O que é o programa de integridade?

O Programa de Integridade é o conjunto de medidas e ações institucionais para prevenir, detectar e remediar práticas de corrupção, fraudes, subornos, irregularidades e quaisquer outros desvios éticos e de conduta.

Para maiores informações acesse: cfc.org.br/programa-de-integridade

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

Você conhece o Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC)?

O CFC possui um sistema que permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação!

Pelo e-SIC, além de fazer o pedido, é possível acompanhar o prazo pelo número de protocolo gerado e receber a resposta da solicitação por e-mail, entrar com recursos, apresentar reclamações e consultar as respostas recebidas.

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

Vestuário no ambiente de trabalho

"Os funcionários e colaboradores devem apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função."

Código de Conduta, art. 5º, XIII

CONFIRMA NOSSAS DICAS

O bom senso será sempre seu melhor aliado na hora de escolher o look!

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

Integridade NÃO É LEGAL

"Deixar de utilizar os avanços tecnológicos ou científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para a realização eficiente do seu trabalho."

Código de Conduta, Art. 6º, XIX

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

INTEGRIDADE Quando cada um faz a sua parte, todos ganham.

Ética, Eficiência, Respeito às normas, transparência e combate à corrupção no poder público.

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

A boa convivência é essencial!

Estabelecer um clima de respeito à hierarquia e aos colegas de trabalho, evitando animosidades e respeitando ideias e posicionamentos divergentes, sem prejuízo de não ser omisso a qualquer ato irregular é dever de todos os funcionários e colaboradores do CFC.

Código de Conduta, art. 5º, XII

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

INTEGRIDADE

Você sabia que fofocas podem gerar danos morais no ambiente de trabalho?

Confira nossas dicas:

- 1- Não saia falando o que ouviu;
- 2- Tenha uma comunicação clara, na dúvida, pergunte;
- 3- Fique longe de fofocas;
- 4- Evite repassar boatos e informações das quais você não tenha certeza;
- 5- Mantenha a ética sempre;
- 6- Lembre-se: acusações sem provas e fofocas podem causar danos morais.

O bom senso é sempre bem-vindo!

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

CÓDIGO DE CONDUTA

ÉTICA

O Código de Conduta apresenta um conjunto de princípios e normas de conduta ética, cujos conselheiros, colaboradores e funcionários do CFC preservam, respeitam e praticam nas relações entre si, sem prejuízo da observância dos demais deveres e proibições legais e regulamentares.

CLIQUE PARA ACESSAR O CÓDIGO DE CONDUTA

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

Igualdade no trabalho

No CFC, os funcionários e colaboradores, tem o direito de receber tratamento igualitário e imparcial no desempenho de suas funções, bem como nos sistemas de avaliação de desempenho individual e reconhecimento profissional, remuneração compatível e promoção merecida, observado o direito de obter informações a eles vinculadas.

Código de Conduta art. 4º, inciso II

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

Nada de preconceito!

Funcionários e colaboradores devem abolir o preconceito de cor, étnico, de idade, religioso, político, social, filosófico ou de qualquer natureza.

Código de Conduta art. 5º, XI

Integridade

COMUNICAÇÃO INTERNA

Você recebeu alguma manifestação da Ouvidoria ou do e-SIC?

Para a satisfação do nosso usuário, as respostas precisam ser elaboradas com qualidade, clareza e fundamento técnico, devendo ser enviadas no menor tempo possível.

Integridade

O que você pode fazer?

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação geralmente surgem em situações onde apenas o agressor e a vítima estão presentes, tornando a obtenção de evidências difícil. Portanto, é crucial quebrar o silêncio e expor publicamente os acontecimentos.

- procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante do Departamento de Gestão de Pessoas para servir como testemunha;
- conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;
- faça o seu relato também no Departamento de Gestão de Pessoas ou na Ouvidoria;
- reúna todas as provas possíveis, tais como conversas de WhatsApp, troca de e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (Deam) ou em qualquer delegacia comum; e/ou
- ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.



O CRCGO disponibiliza o espaço da Ouvidoria para denúncias. Se preferir manter o anonimato selecione a opção “Denúncia Anônima”.

Denuncie Aqui!

REFERÊNCIAS

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assédio moral e sexual no trabalho. [2017]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 21 fev. 2024.)

(Fonte: BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Assédio moral e sexual no trabalho. [2017]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 9 jan. 2023.)

(Fonte: BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Combate à discriminação no trabalho. 2020a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/combate_a_discriminacao. Acesso em: 6 jan. 2023)

(Fonte: PARANÁ. Tribunal de Justiça. Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar. Femicídio. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/femicidio>. Acesso em: 19 jan. 2023.)

(Fonte: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>)





CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE GOIÁS