

**CARTILHA DE COMBATE E PREVENÇÃO
CONTRA**

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



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

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO ESPÍRITO SANTO

Rua Amélia da Cunha Ornelas, nº 30, CEP: 29050-620 – Vitória (ES) –
Brasil

Fone: +55 (27) 3232-1600

E-mail: crces@crc-es.org.br

Site: www.crc-es.org.br

**Presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Espírito
Santo**

Walterleno Maifrede Noronha

Diretor Executivo

Jorge Tadeu Laranja

Elaboração

Walterleno Maifrede Noronha

Carlos Barcellos Damasceno

Carla Cristina Tasso

Jorge Tadeu Laranja

Camila Amorim Santos

Elaine Leopoldino Ferreira

Grazielly Inácio Tartaglia

Helton Henrique de Carvalho

Leandra Machado

Rodrigo dos Santos Sanz

Vanessa Covre Rangel Marques

Renata Mazocco Ribeiro do Nascimento

Célia Cristina Pacheco Canal

Roberto Luciano Soares Gomes

Edição e Supervisão

Leandra Machado

Revisão

Helton Henrique Carvalho

Palavra do Presidente

Nosso ambiente de trabalho deve ser, acima de tudo, um espaço de respeito, colaboração e desenvolvimento profissional. Infelizmente, ainda enfrentamos desafios sérios e inadmissíveis, como o assédio moral, assédio sexual e discriminação. Essas práticas são condenáveis e inaceitáveis, e é nosso dever, como profissionais comprometidos com a ética e a responsabilidade social, lutar ativamente contra essas formas de violência e abuso.

O assédio moral, muitas vezes caracterizado por comportamentos abusivos que desrespeitam, humilham e intimidam trabalhadores, mina a dignidade de quem sofre e enfraquece o ambiente profissional, criando uma atmosfera de medo e desmotivação.

O assédio sexual, por sua vez, ataca a integridade física e psicológica, causando traumas que ultrapassam os limites do local de trabalho e impactam diretamente a vida pessoal das vítimas. Ambas as formas de assédio são extremamente prejudiciais não só para quem é diretamente afetado, mas também para toda a equipe, uma vez que enfraquecem a confiança e a solidariedade entre colegas.

Além disso, a discriminação – seja por gênero, raça, idade, orientação sexual, condição social ou qualquer outra condição pessoal – não tem lugar em uma sociedade que preza pela igualdade e pelos direitos humanos. Na contabilidade, que se pauta na imparcialidade, responsabilidade e retidão, devemos ser ainda mais firmes em garantir que todos tenham as mesmas oportunidades e o devido respeito, independentemente de suas características pessoais.

Neste sentido, o Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Espírito Santo reafirma seu compromisso em promover um ambiente de trabalho saudável, livre de qualquer forma de assédio ou discriminação. Estamos empenhados em estabelecer políticas e práticas que garantam o respeito à dignidade de todos os profissionais, desde o mais alto cargo até o mais jovem colaborador que inicia sua carreira.

É nossa responsabilidade coletiva identificar e combater esses comportamentos tóxicos. Todos os profissionais devem estar cientes dos canais de denúncia disponíveis, que garantem sigilo e proteção a quem for vítima de qualquer forma de assédio ou discriminação. Mais do que isso, devemos nos posicionar de maneira ativa: não apenas denunciar, mas também prevenir. A criação de um ambiente de trabalho saudável exige compromisso diário com o respeito mútuo, com o diálogo aberto e com a construção de um espaço onde todos possam crescer profissionalmente de maneira segura e digna.

Diante disso, encorajo a todos os profissionais da contabilidade a refletirem sobre seus papéis dentro de suas organizações. Vamos ser agentes de transformação, não apenas pelo combate ao assédio e à discriminação, mas pela promoção de uma cultura de respeito, inclusão e ética. Que o respeito e a valorização do ser humano estejam sempre no centro de nossas ações, tanto no ambiente de trabalho quanto em nossas práticas cotidianas.

Juntos, podemos fazer a diferença. O CRCES se mantém à disposição para apoiar iniciativas de conscientização e promover ações que fomentem um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos.

Contem com nosso total empenho nesta luta.

Contador Walterleno Maifrede Noronha
Presidente do CRCES

Sumário

Palavra do Presidente-----	3
Introdução-----	6
Assédio Moral-----	7
O que é?-----	7
Quais as formas?-----	7
Quem é o assediador?-----	7
Quem pode sofrer assédio?- -----	7
Como identificar casos de assédio?-----	7
Quais as consequências para as vítimas?-----	8
Quais as consequências do assédio para o CRCES?-----	9
O que não é assédio?-----	9
Vamos quebrar o ciclo do assédio?-----	9
Quer entender mais sobre assédio?-----	9
Assédio Sexual-----	10
O que é?-----	10
Como ocorre?-----	10
Quem assedia e quem é assediado sexualmente?-----	10
Como identificar casos de assédio sexual?-----	10
Quais as consequências para as vítimas?-----	11
O que não é assédio sexual?-----	11
Discriminação no Ambiente de Trabalho-----	11
O que é?-----	11
Exemplos de Discriminação-----	11
Como combater a discriminação?-----	12
Violência Contra a Mulher -----	12
O que é feminicídio?-----	12
Rede de Proteção à Mulher-----	12
O que é o 180?-----	12
Mapa do acolhimento-----	13
Campanha Sinal Vermelho-----	13
Você sabia?-----	14
CRCES Contra o Assédio e a Discriminação-----	14
O que o CRCES está fazendo para combater o assédio e a discriminação?-----	14
O que você pode fazer?-----	14
Canais de denúncia-----	15

Introdução

Comprometido em adotar melhores práticas no combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho, o Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo (CRCES) desenvolveu este material a partir da análise de informações extraídas de diversas fontes públicas e privadas.

Com base na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que estabelece o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e outros Crimes contra a Dignidade Sexual e a Violência Sexual no âmbito da administração pública em todas as esferas federal, estadual, distrital e municipal, e que visa: prevenir e combater a prática do assédio sexual e outros crimes contra a dignidade sexual; capacitar servidores públicos para elaborar e implementar ações voltadas à discussão, prevenção, orientação e resolução desses problemas nos órgãos e entidades; e promover campanhas educativas sobre comportamentos que caracterizam assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, elaboramos esta cartilha para orientação dos conselheiros, colaboradores e funcionários dos Conselhos Regionais de Contabilidade do Espírito Santo – CRCES na prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente profissional.

Essa cartilha foi desenvolvida pela Comissão de Integridade, Governança e Compliance do CRCES, nomeada pela Portaria CRCES nº 062/2024, e pela Comissão de Acompanhamento e Avaliação de Conduta, nomeada pela Portaria CRCES nº 049/2024, com o objetivo de assegurar que as boas práticas de governança sejam constantemente aprimoradas e incorporadas por esta Instituição. A cartilha tem como finalidade promover maior conscientização sobre o tema, visando prevenir e coibir condutas de assédio moral, assédio sexual e discriminação em suas diversas formas.

Além do programa de integridade, a Resolução CRCES nº 1.523/2017 estabeleceu o Código de Conduta para conselheiros, colaboradores e funcionários dos Conselhos Regionais de Contabilidade, definindo um conjunto de princípios e normas éticas que devem ser seguidas e aplicadas no âmbito do CRCES. O CRCES orienta seus projetos com o objetivo de promover um ambiente de trabalho saudável, fundamentado no respeito à dignidade humana e à diversidade, em todas as suas formas: sexual, cultural, étnica, linguística, religiosa e biológica. A instituição atua na prevenção e no combate ao assédio moral, assédio sexual e discriminação, gerando benefícios tanto para a classe contábil, funcionários, colaboradores e conselheiros do CRCES, quanto para a sociedade como um todo.

Assédio Moral

O que é?

Assédio moral é a exposição de trabalhadores a situações degradantes e vexatórias de forma contínua, no decorrer de suas atividades profissionais. Trata-se de uma modalidade de violência psicológica que busca desestabilizar emocionalmente a pessoa afetada.

O assédio moral caracteriza-se pela repetição intencional de gestos, expressões (orais ou escritas) e/ou condutas que colocam o funcionário, prestador de serviços, conselheiro ou um grupo desses indivíduos em situações constrangedoras e humilhantes. Essas ações podem violar a personalidade, a dignidade e a integridade mental ou física das vítimas, com o objetivo de afastá-las de suas funções ou prejudicar o ambiente de trabalho.

Quais as formas?

As formas de assédio moral podem ser explícitas ou sutis, ou seja, em sua forma explícita são os insultos, gritos, críticas públicas, já as sutis, são o isolamento, a sobrecarga de trabalho e minar a autoestima.

Segundo o Senado Federal, as maneiras de apresentação do assédio moral são as seguintes:

- Vertical descendente (de cima para baixo): do superior para o empregado;
- Vertical ascendente (de baixo para cima): do empregado para o superior;
- Horizontal (na mesma hierarquia): entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical.

Quem é o assediador?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, segundo o que preceitua o Senado Federal em sua cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.

Quem pode sofrer assédio?

Qualquer trabalhador, independentemente de cargo, função, gênero ou tempo de serviço, pode ser vítima de assédio moral. Embora qualquer pessoa possa sofrer assédio, as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência no ambiente de trabalho.

Somada ao gênero, a raça também é um fator de discriminação.

Como identificar casos de assédio?

1. Deterioração proposital das condições de trabalho:

- criticar constantemente o trabalho da pessoa de forma injusta ou exagerada;
- atribuir demandas contraditórias;
- contestar repetidamente as decisões da pessoa;
- omitir informações relevantes para a execução do trabalho ou induzir o assediado ao erro;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das aplicadas aos demais membros da equipe, tornando-as mais difíceis ou inúteis;
- privar a pessoa dos recursos necessários para realizar seu trabalho;
- não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem tarefas e provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- focar a vigilância apenas na pessoa assediada;
- impedir ou dificultar a promoção da pessoa assediada;

2. Isolamento e recusa de comunicação:

- ignorar deliberadamente a presença da pessoa, não cumprimentando-a;
- evitar comunicação direta, limitando-se a e-mails, bilhetes ou intermediários;
- isolar fisicamente a pessoa, dificultando sua comunicação com o restante da equipe;
- proibir que a pessoa converse com os colegas no ambiente de trabalho;

3. Atentado contra a dignidade:

- espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- fazer críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- desconsiderar problemas de saúde da pessoa;
- divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- limitar e monitorar o uso do banheiro;
- desprezar ou ironizar as opiniões do assediado;
- adotar gestos ou comportamentos que demonstrem desprezo, como suspiros, olhares de viés, levantar os ombros ou rir;

4. Violência verbal ou física:

- gritar com a pessoa;
- ameaçar com violência física;
- monitorar as ligações telefônicas da pessoa.



Quais as consequências para as vítimas?

As vítimas podem sofrer consequências graves relacionadas as questões:

- psicológicas: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;
- físicas: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;
- e
- profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores.

Quais as consequências do assédio para o CRCES?

O assédio moral impacta negativamente a imagem do CRCES, causa queda na produtividade, aumento do absenteísmo e desgaste nas relações interpessoais, além de possíveis implicações jurídicas e trabalhistas.

O que não é assédio?

Exigências razoáveis de cumprimento de prazos, cobranças por desempenho dentro dos parâmetros legais e críticas construtivas feitas com respeito e empatia não configuram assédio moral.

Vamos quebrar o ciclo do assédio?

Denunciar e buscar apoio são as principais formas de interromper o ciclo do assédio moral no ambiente de trabalho. O CRCES incentiva o uso de canais de denúncia e a promoção de um ambiente saudável e respeitoso.

Quer entender mais sobre assédio?

Procure os materiais educativos e participe de treinamentos oferecidos pelo CRCES para compreender melhor como prevenir e lidar com o assédio moral.

CONFLITO	ASSÉDIO MORAL
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras.	Agressões podem ser difusas e implícitas.
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.	Interação é confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.	Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
Não altera permanentemente o clima organizacional.	Clima organizacional é conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.	Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências são ocasionais.	Práticas antiéticas são duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.	Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.	O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

Assédio Sexual

O que é?

Assédio sexual é qualquer comportamento de natureza sexual, não desejado pela vítima, que cause constrangimento ou ofensa. Pode ser manifestado de forma verbal, física ou virtual.

Como ocorre?

O assédio pode ocorrer de forma vertical ou horizontal. Ocorre de forma vertical quando uma pessoa em posição de superioridade ou poder tentar obter favores sexuais de outra, seja por meio de coerção, insinuações ou pressão. Já o assédio horizontal acontece quando não há distinção hierárquica entre quem assedia e quem é assediado, como no caso de constrangimento entre colegas de trabalho. A forma horizontal não é considerada "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa ser punida criminalmente, enquadrada em outros tipos penais.

Quem assedia e quem é assediado sexualmente?

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?

O assédio pode ser caracterizado, especialmente, por quaisquer dos seguintes indicadores:

- 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 as consequências para as vítimas?

O assédio sexual gera graves repercussões significativas na vida pessoal de quem o sofre, que vão desde a queda da autoestima a **11** problemas de saúde.

O que não é assédio sexual?

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.

Discriminação no Ambiente de Trabalho

O que é?

Discriminação é o tratamento desigual ou injusto a um colaborador com base em características pessoais, como raça, gênero, idade, religião, orientação sexual ou deficiência.

“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.

Exemplos de Discriminação

- negar emprego a alguém, demitir ou não oferecer promoção devido a gênero, cor, raça, idade, situação familiar, estado civil ou gravidez;
- exigir comprovante de esterilidade ou exames de gravidez de funcionária mediante contratação manutenção do emprego ou solicitação de licença maternidade;
- submeter quaisquer funcionários a inspeções íntimas;
- utilizar gênero, idade, cor, situação familiar ou orientação sexual como uma variável para determinar remunerações;
- fazer comentários preconceituosos relacionados a algum funcionário;
- excluir ou impedir um funcionário de participar de eventos realizados entre colegas, como happy hour;
- recusar-se a aceitar a identidade de gênero ou sexualidade de um funcionário;
- demitir alguém ou praticar assédio moral contra essa pessoa em decorrência de sua religião;
- segregar pessoas com doenças;
- discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade, tais como em relação as diferenças físicas como no caso dos obesos ou muito magros, muito altos ou muito baixos;
- deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência, salvo no caso de incompatibilidade com a atividade a ser exercida;



Como combater a discriminação?

- Promovendo a equidade e a inclusão no ambiente de trabalho;
- Garantindo oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento para todos;
- Implementando políticas claras de não discriminação e canais de denúncia.

Violência Contra a Mulher

O que é feminicídio?

Femicídio é o assassinato de uma mulher em razão de seu gênero. É uma forma extrema de violência de gênero, caracterizada pelo ódio ou menosprezo à condição de mulher.

Rede de Proteção à Mulher

No âmbito do Governo Estadual, o Espírito Santo disponibiliza várias instituições que oferecem apoio às mulheres vítimas de violência, a saber:

- DEAM – Divisão Especializada de Atendimento à Mulher:
[https://pc.es.gov.br/enderecos-e-telefones-das-delegacias-especializadas-de-atendimento-a-mulher#:~:text=Pol%C3%ADcia%20Civil%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20\(PCES\)%20Av.%20Nossa%20Senhora%20da](https://pc.es.gov.br/enderecos-e-telefones-das-delegacias-especializadas-de-atendimento-a-mulher#:~:text=Pol%C3%ADcia%20Civil%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20(PCES)%20Av.%20Nossa%20Senhora%20da)
- Centros e Núcleos Margaridas:
<https://mulheres.es.gov.br/Media/SecMulheres/AtendMulher/Nucleos%20e%20Centros%20Margaridas8.pdf>
- Serviços de Assistência Social:
<https://mulheres.es.gov.br/Media/SecMulheres/AtendMulher/Servi%C3%A7os%20de%20Assist%C3%Aancia%20Social8.pdf>
- Serviços de Polícia e Justiça:
<https://mulheres.es.gov.br/Media/SecMulheres/AtendMulher/Servi%C3%A7os%20de%20Pol%C3%ADcia%20e%20Justi%C3%Aa8.pdf>

O que é o 180?

O 180 é um serviço de atendimento telefônico gratuito e confidencial que oferece suporte e orientações para mulheres em situação de violência.



Mapa do acolhimento

São psicólogas e advogadas voluntárias dispostas a ajudar mulheres que sofreram violência. Para mulheres cis, trans e travestis de baixa renda em todo o Brasil, a partir de 18 anos. Para solicitar o auxílio, basta preencher o formulário que se encontra disponível no site: <https://www.mapadoacolhimento.org>

Campanha Sinal Vermelho

A Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021, estabelece o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas para enfrentar a violência doméstica e familiar contra a mulher, conforme previsto na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).

A lei é aplicada em todo o território nacional e altera o Código Penal para modificar a pena de lesão corporal simples cometida contra a mulher por motivos relacionados à sua condição de gênero, além de criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher.

A Lei nº 11.243, de 5 de abril de 2021, institui, no Estado do Espírito Santo, o Programa de Cooperação e o Código Sinal Vermelho como uma forma de pedido de socorro e ajuda para mulheres em situação de violência doméstica ou familiar, em consonância com a Lei Federal nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Para mais informações, acesse: [https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/violencia-contra-a-mulher/campanha-sinal-vermelho/#:~:text=O%20sinal%20%E2%80%9CX%E2%80%9D%20feito%20com%20batom%20vermelho%20\(ou%20qualquer%20outro.](https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/violencia-contra-a-mulher/campanha-sinal-vermelho/#:~:text=O%20sinal%20%E2%80%9CX%E2%80%9D%20feito%20com%20batom%20vermelho%20(ou%20qualquer%20outro.)

Você sabia?

A violência contra a mulher não se limita ao ambiente doméstico, e pode ocorrer também no trabalho. O CRCES apoia campanhas de prevenção e combate a todas as formas de violência.



CRCES Contra o Assédio e a Discriminação

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

- Implementando políticas de tolerância zero contra qualquer forma de assédio ou discriminação.
- Promovendo treinamentos e workshops sobre respeito e equidade no ambiente de trabalho.
- Disponibilizando um canal de ouvidoria, onde a denúncia pode ser feita de forma identificada ou anônima.

O que você pode fazer?

- Para combater e prevenir o assédio e a discriminação você pode adotar um ou vários das seguintes práticas:
- buscar solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- procurar 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;
- contar o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;
- denunciar ao Departamento de Gestão de Pessoas e/ou na Ouvidoria;
- reunir todas as provas possíveis, tais como conversas de WhatsApp, troca de e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- registrar o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum; e/ou
- ligar para o 180 para fazer a denúncia do caso ou comunicar o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.

Canais de denúncia

- No CRCES, a denúncia pode ser feita por meio dos seguintes canais:
- Departamento Pessoal: dp@crc-es.org.br
- Denúncia na Ouvidoria do CRCES: <https://crc-es.org.br/ouvidoria>, onde a denúncia pode ser anônima.
- Comissão de conduta, Portaria CRCES nº 049/2024 e-mail: comissao.conduta@crc-es.org.br
- Gestor imediato

Além do CRCES, a denúncia pode ser feita nos canais abaixo:

- Ligue 180
- Ministério Público do Trabalho: <https://peticionamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia>
- DEAM - Delegacia Especial de Atendimento à Mulher: [https://pc.es.gov.br/enderecos-e-telefones-das-delegacias-especializadas-de-atendimento-a-mulher#:~:text=Pol%C3%ADcia%20Civil%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20\(PCES\)%20Av.%20Nossa%20Senhora%20da](https://pc.es.gov.br/enderecos-e-telefones-das-delegacias-especializadas-de-atendimento-a-mulher#:~:text=Pol%C3%ADcia%20Civil%20do%20Esp%C3%ADrito%20Santo%20(PCES)%20Av.%20Nossa%20Senhora%20da)
- Delegacias comuns

Respeito e dignidade são pilares de um ambiente de trabalho saudável. Juntos, podemos construir um CRCES livre de assédio e discriminação.