

Promovendo
respeito, ética e
segurança no
ambiente de
trabalho.

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



CREMERO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA

FICHA TÉCNICA

Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual – 2026

Conselho Regional de Medicina de Rondônia – CREMERO

Autarquia Federal – Lei nº 3.268/1957

Diretoria

Presidente: Dr. João Paulo Cuadal Soares

1º Vice-Presidente: Dr. José Carlos Coutinho de Oliveira

2º Vice-Presidente: Dr. Antônio Augusto Neves Junior

Secretário-Geral: Dr. Lucas Levi Gonçalves Sobral

1º Secretário: Dr. Spencer Vaiciunas

2ª Secretária: Dra. Bruna Moreira dos Santos

1º Tesoureiro: Dr. Hiran Espindola de Macedo e Silva

2ª Tesoureira: Dra. Marcia Coelho de Mello Bach

1º Corregedor: Dr. Robinson Cardoso Machado Silva

2º Corregedor: Dr. Johnathan de Sousa Parreira

3º Corregedor: Dr. Andrei Leonardo Freitas de Oliveira

Elaboração

Helio Sobral – Coordenador Administrativo

Diagramação e Projeto Gráfico

Otalício Santana Barbosa – Assessor de Tecnologia da Informação

Publicação

Disponibilizado no [Portal da Transparência do CREMERO](#).

Porto Velho, 21 de maio de 2026.



Sumário

APRESENTAÇÃO.....	4
O QUE É ASSÉDIO MORAL?.....	5
Conduas que podem caracterizar assédio moral.....	6
O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?.....	8
Formas de assédio sexual.....	9
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?	9
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO	11
COMO PREVENIR O ASSÉDIO NO CREMERO	13
O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?.....	15
CANAIS DE DENÚNCIA NO CREMERO	16
RESPONSABILIZAÇÃO.....	17
COMPROMISSO INSTITUCIONAL	18
REFERÊNCIAS.....	19

Clique para navegar entre as páginas.



APRESENTAÇÃO

O Conselho Regional de Medicina do Estado de Rondônia – CREMERO reafirma seu compromisso com a ética, o respeito, a dignidade humana e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de qualquer forma de violência, discriminação ou constrangimento.

Esta cartilha tem como objetivo orientar colaboradores, servidores, conselheiros, estagiários, prestadores de serviço e demais pessoas que mantenham vínculo institucional com o CREMERO acerca da prevenção e do combate ao assédio moral e ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

O assédio compromete a saúde física e emocional das vítimas, prejudica o clima organizacional, afeta a produtividade e viola princípios fundamentais da administração pública, especialmente os princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, eficiência e respeito à dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, o CREMERO busca conscientizar todos os colaboradores sobre comportamentos inadequados, incentivar relações profissionais respeitadas e estabelecer mecanismos seguros para acolhimento e apuração de denúncias.



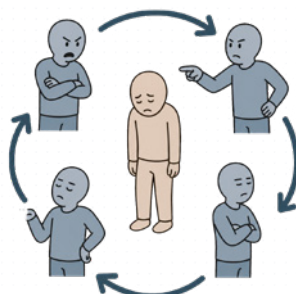
O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral caracteriza-se pela exposição repetitiva e prolongada de uma pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou abusivas durante o exercício de suas atividades profissionais.

Trata-se de conduta que visa desestabilizar emocionalmente o trabalhador, afetando sua autoestima, dignidade, saúde mental e desempenho profissional.

O assédio moral pode ocorrer entre:

- superior hierárquico e subordinado;
- colegas de trabalho;
- subordinado contra superior;
- grupos de trabalho.





CONDUTAS QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL

Desqualificação profissional

- Criticar excessivamente o trabalho de forma humilhante;
- Ridicularizar erros diante de colegas;
- Retirar atividades sem justificativa;
- Delegar tarefas impossíveis de serem executadas;
- Impedir acesso a informações necessárias ao trabalho;
- Ignorar deliberadamente a pessoa.



Isolamento social

- Excluir o trabalhador de reuniões;
- Proibir colegas de manter contato;
- Isolar fisicamente o colaborador;
- Não responder solicitações de trabalho.





Ataques pessoais

- Espalhar boatos;
- Fazer piadas ofensivas;
- Criticar características pessoais;
- Fazer comentários discriminatórios.



Ameaças e intimidação

- Gritar constantemente;
- Fazer ameaças veladas;
- Utilizar linguagem agressiva;
- Humilhar publicamente.





O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

Nem todo conflito ou situação desconfortável caracteriza assédio moral.

Não configuram assédio moral:

- cobranças profissionais realizadas de forma respeitosa;
- exigência de cumprimento de metas institucionais;
- orientações técnicas e correções de trabalho;
- conflitos pontuais e isolados;
- divergências profissionais sem humilhação;
- aplicação regular de normas administrativas e disciplinares.

Para caracterização do assédio moral é necessário, em regra:

- repetição da conduta;
- intenção de constranger, humilhar ou desestabilizar;
- prejuízo ao ambiente de trabalho ou à saúde da vítima.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é toda conduta de natureza sexual, indesejada, praticada no ambiente de trabalho ou em razão da função exercida, que cause constrangimento, intimidação, humilhação ou violação da liberdade sexual da vítima.

O assédio sexual pode ocorrer por meio de palavras, gestos, mensagens, insinuações, propostas ou contato físico inadequado.

Pode ocorrer entre pessoas de qualquer gênero e posição hierárquica.

FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual por chantagem

Ocorre quando alguém utiliza sua posição hierárquica para obter favorecimento sexual, condicionando benefícios ou ameaçando prejuízos profissionais.



Exemplos:

- prometer promoção em troca de favores sexuais;
- ameaçar demissão caso a vítima rejeite investidas;
- constranger a vítima mediante pressão hierárquica.

Assédio sexual por intimidação

Ocorre quando há comportamento sexual inadequado que cria ambiente hostil, ofensivo ou constrangedor.

Exemplos:

- comentários sobre aparência física;
- piadas de conteúdo sexual;
- envio de mensagens íntimas sem consentimento;
- convites insistentes;
- contato físico inadequado;
- olhares constrangedores;
- divulgação de imagens ou conteúdo impróprios.





CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

O assédio moral e sexual pode gerar graves consequências para a vítima, para a equipe e para a instituição.

Consequências para a vítima

- ansiedade;
- depressão;
- insônia;
- baixa autoestima;
- medo;
- isolamento social;
- queda de produtividade;
- crises emocionais;
- adoecimento físico e psicológico.





Consequências para a instituição

- aumento de afastamentos;
- queda na produtividade;
- aumento de conflitos internos;
- deterioração do clima organizacional;
- prejuízo à imagem institucional;
- responsabilizações administrativas e judiciais.





COMO PREVENIR O ASSÉDIO NO CREMERO

A prevenção depende do compromisso coletivo com o respeito e a ética profissional.

O CREMERO incentiva:

- relações profissionais baseadas no respeito mútuo;
- comunicação clara e respeitosa;
- tratamento igualitário entre colaboradores;
- valorização da diversidade;
- resolução adequada de conflitos;
- capacitação contínua sobre ética e convivência profissional;
- ambiente seguro para denúncias.





As lideranças devem:

- agir com urbanidade e equilíbrio;
- orientar equipes de forma respeitosa;
- evitar exposições humilhantes;
- combater práticas abusivas;
- acolher relatos de situações inadequadas.





O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO?

Caso você seja vítima ou testemunha de assédio:

- registre datas, horários, locais e detalhes das ocorrências;
- guarde mensagens, e-mails e documentos;
- identifique possíveis testemunhas;
- procure apoio institucional;
- não se isole;
- comunique formalmente os fatos.



CANAIS DE DENÚNCIA NO CREMERO

O CREMERO disponibiliza canais institucionais para acolhimento e apuração de denúncias relacionadas a assédio moral e sexual.

As denúncias poderão ser realizadas:

- junto à Ouvidoria;
- junto à Comissão de Ética;
- junto ao setor responsável pela gestão administrativa;
- por meio de canais internos oficiais definidos pela instituição.

As denúncias serão tratadas com:

- sigilo;
- respeito à vítima;
- imparcialidade;
- proteção contra retaliações;
- observância do contraditório e ampla defesa.



RESPONSABILIZAÇÃO

Condutas de assédio moral e sexual poderão resultar em:

- advertências;
- medidas administrativas;
- sanções disciplinares;
- responsabilização ética;
- responsabilização civil e criminal, conforme legislação aplicável.

O assédio sexual pode configurar crime, nos termos da legislação brasileira.



COMPROMISSO INSTITUCIONAL

O enfrentamento ao assédio moral e sexual exige conscientização, prevenção e atuação firme da instituição e de todos os seus colaboradores.

Promover relações profissionais respeitadas fortalece a integridade institucional, melhora o ambiente organizacional e protege a dignidade humana.

O silêncio fortalece a prática abusiva. Denunciar é um ato de coragem e responsabilidade.

O CREMERO não tolera qualquer forma de assédio.



REFERÊNCIAS

- **Constituição Federal de 1988;**
- **Lei nº 8.112/1990;**
- **Código Penal Brasileiro;**
- **Código de Ética Profissional do Servidor Público;**
- **Cartilhas e orientações da Controladoria-Geral da União – CGU;**
- **Tribunal Superior do Trabalho – TST;**
- **Organização Internacional do Trabalho – OIT.**



CREMERO
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE RONDÔNIA