

Aos nossos stakeholders:


Tenho o prazer de confirmar que o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.


Nesta Comunicação de Progresso anual, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global da ONU e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos stakeholders usando nossos principais canais de comunicação.


Atenciosamente,

CONTADOR AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR
Presidente


PACTO GLOBAL

PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL		OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU	AÇÕES CFC
 DIREITOS HUMANOS	<p>01</p> <p>As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.</p>	<p>ODS 1: Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.</p> <p>Metas do ODS 1 relacionadas:</p> <p>1.5 Até 2030, construir a resiliência dos pobres e daqueles em situação de vulnerabilidade, e reduzir a exposição e vulnerabilidade desses a eventos extremos relacionados com o clima e outros choques e desastres econômicos, sociais e ambientais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Organização membro do Pacto Global.</u> • <u>CFC Voluntário</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Rede Nacional de Cidadania Fiscal – Observatórios Sociais. ○ Educação Financeira. ○ Doações ao Funcrância e Fundo do Idoso. ○ Ações de voluntariado. • <u>Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS) (Resolução CFC n.º 1.670/2022).</u> • <u>Plano de Logística Sustentável (Resolução CFC n.º 1.667/2022).</u> <p>Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Realização de campanha de vacinação contra doenças pandêmicas. ○ Prevenção às doenças pandêmicas. ○ Promoção de campanhas de prevenção e orientação à saúde física, mental e ao bem-estar psicológico. ○ Segurança e medicina do trabalho. ○ Assistência médica. ○ Assistência odontológica. ○ Campanha solidária. ○ Bazar. ○ Ações educativas sobre prevenção de doenças ocupacionais. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Relatórios de Análise de Desempenho do Plano de Logística Sustentável.</u>
	<p>02</p> <p>Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.</p>	<p>ODS 3: Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.</p> <p>Metas do ODS 3 relacionadas:</p> <p>3.3 Até 2030, acabar com as epidemias de Aids, tuberculose, malária e doenças tropicais negligenciadas, e combater a hepatite, doenças transmitidas pela água e outras doenças transmissíveis.</p> <p>3.4 Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis, via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar.</p> <p>3.8 Atingir a cobertura universal de saúde, incluindo a proteção do risco financeiro, o acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade e o acesso a medicamentos e vacinas essenciais seguros, eficazes, de qualidade e a preços acessíveis para todos.</p>	

 TRABALHO	03 As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.	<p>ODS 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.</p> <p>Metas do ODS 8 relacionadas:</p> <p>8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.</p> <p>8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano de Cargos e Salários (PCS) (Resolução CFC n.º 1.536/2017).</u> • <u>Programa de estágio para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho (Lei n.º 11.788/2008).</u> • <u>Programa Jovem Aprendiz para oportunizar o primeiro emprego aos adolescentes e jovens no CFC, gerando renda e vivência profissional (Lei nº 10.097/2000).</u> • <u>Código de Conduta para os Conselheiros, Colaboradores e Funcionários dos Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade (Resolução CFC n.º 1.523/2017).</u> • <u>Regimento das Comissões de Conduta (Resolução CFC n.º 1.607/2020).</u> • <u>Manual de Políticas de Gestão de Pessoas do CFC.</u> • <u>Plano de Logística Sustentável (Resolução CFC n.º 1.667/2022).</u> <p>Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Capacitação e treinamento. ○ Qualidade de vida no trabalho. ○ Pesquisa de clima organizacional. ○ Respeito ao ser humano - diversidade, discriminação, assédio moral e sexual e combate à violência doméstica. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Relatórios de Análise de Desempenho do Plano de Logística Sustentável.</u> • <u>Campanhas educativas para evitar a discriminação e a violência.</u>
	04 A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.		
	05 A abolição efetiva do trabalho infantil.		
	06 Eliminar a discriminação no emprego.	<p>ODS 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.</p> <p>Metas do ODS 5 relacionadas:</p> <p>5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.</p> <p>5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos.</p> <p>5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.</p> <p>ODS 10: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.</p> <p>Metas do ODS 10 relacionadas:</p>	

		<p>10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.</p> <p>ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.</p> <p>Metas do ODS 16 relacionadas:</p> <p>16.1 Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada, em todos os lugares.</p> <p>16.2 Acabar com abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CFC Voluntário <ul style="list-style-type: none"> ○ Rede Nacional de Cidadania Fiscal – Observatórios Sociais. ○ Educação Financeira. ○ Doações ao Funcrância e Fundo do Idoso. ○ Ações de voluntariado.
 <p>MEIO AMBIENTE</p>	<p>07</p> <p>As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.</p>	<p>ODS 6: Assegurar a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos.</p> <p>Metas do ODS 6 relacionadas:</p> <p>6.4 Até 2030, aumentar substancialmente a eficiência do uso da água em todos os setores e assegurar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água, e reduzir substancialmente o número de pessoas que sofrem com a escassez de água.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plano de Logística Sustentável (Resolução CFC n.º 1.667/2022). <p>Material de Consumo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Redução do consumo e da aquisição de copos descartáveis. ○ Redução do consumo de papel. ○ Gerenciamento e monitoramento de impressões. <p>Energia Elétrica</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Redução do consumo de energia elétrica. ○ Aquisição de equipamentos de informática com maior eficiência energética. <p>Água e Esgoto</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Redução do consumo de água e da produção de esgoto. <p>Coleta Seletiva</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Segregação de resíduos sólidos.
	<p>08</p> <p>Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.</p>	<p>ODS 12: Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.</p> <p>Metas do ODS 12 relacionadas:</p>	
	<p>09</p> <p>Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.</p>	<p>12.2 Até 2030, alcançar a gestão sustentável e o uso eficiente dos recursos naturais.</p> <p>12.5 - Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, da redução, da reciclagem e do reuso.</p> <p>12.8 Até 2030, garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e conscientização sobre o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza.</p> <p>ODS 13: Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.</p>	

		<p>Metas do ODS 13 relacionadas: 13.3 Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação global do clima, adaptação, redução de impacto, e alerta precoce à mudança do clima.</p> <p>ODS 15: Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.</p> <p>Metas do ODS 15 relacionadas: 15.1 Até 2020, assegurar a conservação, a recuperação e o uso sustentável de ecossistemas terrestres e de água doce interiores e seus serviços, em especial florestas, zonas úmidas, montanhas e terras áridas, em conformidade com as obrigações decorrentes dos acordos internacionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gerenciamento de resíduos sólidos – campanhas de sensibilização, comunicação e capacitação. ○ Reutilização de resíduos sólidos. ○ Monitoramento de resíduos sólidos. <p><u>Compras e Contratações Sustentáveis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Adoção de manual de compras sustentáveis. ○ Utilização de cláusulas de cumprimento dos normativos nacionais quanto à sustentabilidade. <p><u>Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bazar. <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Relatórios de Análise de Desempenho do Plano de Logística Sustentável.</u> ● <u>Campanhas educativas para estimular o uso responsável e sustentável dos recursos naturais.</u> ● <u>Instituição do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS).</u> ● Utilização do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), a partir do ano de 2018. ● Realização de eventos com neutralização de gás carbônico. ● Realização de eventos com a inclusão de ações sustentáveis e plantio de árvores. ● Projeto de instalação de sistema solar fotovoltaico nos Conselhos Regionais de Contabilidade. ● Projeto de incentivo financeiro aos Conselhos Regionais de Contabilidade para instalação de sistema solar fotovoltaico conectado à rede elétrica
--	--	---	---

			(distribuidora de energia), com o objetivo de reduzir gastos com energia elétrica e promover a sustentabilidade no Sistema CFC/CRCs.
 <p>ANTICORRUPÇÃO</p>	<p>10</p> <p>As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.</p>	<p>ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.</p> <p>Metas do ODS 16 relacionadas:</p> <p>16.5 Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.</p> <p>16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.</p> <p>16.7 Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.</p> <p>16.10 Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais.</p> <p>16.a Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive por meio da cooperação internacional, para a construção de capacidades em todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Certificação na Norma ABNT ISO 37001:2017 - Sistema de Gestão Antissuborno.</u> • <u>Programa de Integridade (Resolução CFC n.º 1563/2019).</u> • <u>Política de Governança: garante a aderência aos princípios, às diretrizes e às boas práticas da Governança Institucional (Resolução CFC n.º 1.549/2018).</u> • <u>Plano Diretor de Tecnologia da Informação (Resolução CFC n.º 1.713/2023).</u> • <u>Política de Segurança da Informação (PSI) (Resolução CFC n.º 1.627/2021).</u> • <u>Política e Plano de Gestão de Riscos (Resolução CFC n.º 1.528/2017 e Resolução CFC n.º 1.532/2017).</u> • <u>Manual de Auditoria do Sistema CFC/CRCs (Resolução CFC n.º 1.101/2007).</u> • <u>Código de Conduta para os Conselheiros, Colaboradores e Funcionários dos Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade (Resolução CFC n.º 1523/2017).</u> • <u>Regimento das Comissões de Conduta. (Resolução CFC n.º 1.607/2020).</u> • <u>Manual de Políticas de Gestão de Pessoas do CFC.</u> • <u>Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL).</u>

			<ul style="list-style-type: none"> • <u>Plano de Cargos e Salários (PCS) (Resolução CFC n.º 1.536/2017).</u> • <u>Plano Anual de Treinamentos.</u> • <u>Certificação ISO 9001:2015.</u> • <u>Certificação ISO 37001:2017.</u> • <u>Manual do Sistema de Gestão Integrado.</u> • <u>Ouvidoria.</u> • <u>Portal da Transparência e Prestação de Contas.</u> • <u>Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC).</u> • <u>Portaria de Competência.</u> • <u>Plano Anual de Contratações.</u> • <u>Carta de Serviços ao Usuário (Resolução CFC n.º 1.529/2017).</u> • <u>Acordo de Cooperação Técnica com a Rede Governança Brasil (RGB).</u> • <u>Apresentação do Relatório de Gestão no formato de Relato Integrado.</u> • <u>Guia de Conduta para relações público-privadas.</u> • <u>Cartilha de Combate e Prevenção contra Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no Ambiente de Trabalho do CFC.</u> • <u>Utilização do Sistema de Cadastro Unificado de Fornecedores - SICAF como</u>
--	--	--	---

			<p><u>documento de habilitação nos processos licitatórios promovidos pelo CFC.</u></p> <ul style="list-style-type: none">○ As ocorrências impeditivas indiretas registradas no SICAF são resultado de cruzamento de informações, sobre o quadro societário das empresas que visa evitar possível tentativa de burla à penalidade de declaração de inidoneidade, impedimento de contratar ou licitar com a Administração Pública ou suspensão temporária de licitar com a Administração, por meio da utilização de outra sociedade empresarial, pertencente aos mesmos sócios ou cônjuges de sócios e que atue na mesma área, em atendimento a recomendações do Tribunal de Contas da União (Acórdão 2.115/2015).
--	--	--	--

Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos		
Projetos	Metas	Ações CFC
Movimento Elas Lideram	<p>I.30% de mulheres em cargo de alta liderança até 2025. II.50% de mulheres em cargo de alta liderança até 2030.</p> <p><u>Princípios:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de gênero • Trabalho decente e crescimento econômico • Redução das desigualdades 	<ul style="list-style-type: none"> • 59,09% ocupam cargos de alta liderança (Vice-presidente, Diretora e Coordenadoras). • Publicação do livro “<u>Contabilidade em Múltiplos Olhares: Elas em Movimento</u>”, que tem por objetivo discutir a participação da mulher na Contabilidade. Abraçado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC), com apoio da Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC), a ideia surgiu inicialmente na Comissão da Mulher do CRCPA, ampliada para todo o Sistema CFC/CRCs. Sua concretização reflete um espaço de fala, que proporciona a autoconfiança e a evolução feminina frente à Comissão da Mulher e à classe contábil.
Movimento Mente em Foco	<p>I.Desenvolver programas de saúde mental.</p>	<p>➤ <u>Comunicação interna - Enviados para todos os colaboradores os seguintes cards e comunicados de campanhas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Campanhas da amizade • Campanhas e cards sobre assédio sexual e moral • Card de conscientização do autismo • Card sobre segurança e saúde no trabalho • Cards de proteção da covid19 • Cards sobre outubro rosa, novembro azul • Divulgação do programa Cuidados oferecido pela Seguros Unimed • Card sobre Felicidade • Card sobre Diversidade • Card sobre violência doméstica • Card sobre boa convivência • Cartilha sobre assédio e discriminação no trabalho • Sessão de cinema com a exibição do filme “Tudo em todo lugar ao mesmo tempo” • Card sobre código de ética • Card Dia Mundial da Saúde • Card Dia internacional da felicidade • Card dia internacional de combate a homofobia, gordofobia • Card Igualdade no trabalho • Card Liberdade de cultos • Card sobre misoginia • Card setembro amarelo • Card xenofobia

		<ul style="list-style-type: none">➤ <u>Brindes:</u> Distribuição de mimos que acompanharam as campanhas de felicidade, setembro amarelo, outubro rosa, novembro azul entre outros➤ <u>Palestras:</u><ul style="list-style-type: none">• Vamos conversar sobre assédio no ambiente de trabalho• Saúde Mental• Semana de prevenção de acidentes de trabalho• Sociedade patriarcal e a violência de gênero em pleno século XXI• CIPA – Comissão interna de prevenção de acidentes e assédio➤ <u>Treinamentos com a participação de 265 colaboradores:</u><ul style="list-style-type: none">• Liderança e Gestão de Equipes• Inteligência Emocional• Gestão de Conflitos nas organizações• Gestão de Conflitos e Negociação• Comunicação não violenta• A liderança pública em tempos de crise• Administração de Conflitos• Assédio Moral: o que saber e fazer• Autoconhecimento e Motivação• Desenvolvendo times de alta performance• Desenvolvimento Humano no século XXI• Desenvolvimento Profissional• Discriminação e Assédio no Trabalho• Gestão de Tempo e Produtividade• Propósito e Qualidade de vida: Descobertas para o Desenvolvimento Pessoal• Qualidade de Vida no Trabalho• Seminário de Gestão de Pessoas• Seminário Brasileiro de RH• Comunicação Não violenta• Gestão de conflitos• Autoconhecimento e motivação
--	--	---



CARTA COMPROMISSO
MOVIMENTO ELAS LIDERAM 2030

É preciso garantir que a igualdade de gênero esteja no centro de tudo o que fazemos, pois não seremos capazes de atingir nenhum dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sem a igualdade de gênero (Antonio Guterres, Secretário Geral das Nações Unidas).

Sobre o Movimento Elas Lideram 2030

A redução das desigualdades de gênero poderia adicionar US \$5,8 trilhões à economia global até 2025 e gerar um aumento de até 3,3% no PIB brasileiro. No entanto, estimativas apontam que, se nada for feito rapidamente, precisaremos de 257 anos para que a questão da desigualdade seja resolvida. Não queremos esperar tanto tempo!

Focado em acelerar empresas para atingirmos 30% de mulheres em cargo de alta liderança até 2025 e 50% até 2030, o Movimento Elas Lideram 2030 é uma iniciativa da Rede Brasil do Pacto Global e conta com a colaboração de ONU Mulheres e instituições parceiras com a ambição de ter 1500 empresas comprometidas com a paridade de gênero na alta liderança até 2030.

O movimento defende a definição e o acompanhamento de metas ambiciosas como uma maneira poderosa de impulsionar as empresas com vantagem competitiva na transformação da sociedade para a equidade de gênero.

Seu compromisso com o Movimento Elas Lideram 2030!

A Carta Compromisso

Assinar esta carta de compromisso indica que sua organização trabalhará para metas de aumentar a quantidade de mulheres em cargos de alta liderança (a partir de Diretoria¹): 30% de mulheres até 2025 e, opcionalmente, 50% até 2030.

Depois de submeter essa carta para movimento.elaslideram@pactoglobal.org.br, sua empresa será reconhecida como participante do Movimento Elas Lideram 2030 pela Rede Brasil do Pacto Global por 2 anos, sendo esta carta renovada automaticamente.

O compromisso

Desafiamos e apoiamos as empresas para que estabeleçam metas ambiciosas em suas estratégias de negócio, considerando também a cadeia e o engajamento com stakeholders. É uma oportunidade para as empresas promoverem uma mudança para a sociedade e para o planeta, e também para seus negócios.

¹ Casos especiais poderão ser analisados, quando a estrutura hierárquica da empresa seja muito grande, para que se considerem também gerências *seniors*.

Por favor indique a meta que sua empresa está se comprometendo, lembrando que é possível selecionar ambas (opção 1 e opção 2).

Opção 1: Meta de 30% de mulheres em posição de alta liderança até 2025

Opção 2: Meta de 50% de mulheres em posição de alta liderança até 2030

Monitoramento das Metas

Ao assumir o compromisso, a empresa deverá compartilhar seu progresso neste tema com o Pacto Global. O monitoramento será realizado anualmente através de indicadores selecionados pelo Observatório 2030.

Contato da empresa

Por favor informe dois (2) contatos da sua empresa para serem o ponto de contato do movimento.

Empresa: CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE		
Nome 1: ELYS TEVANIA ALVES DE SOUZA CARVALHO	Cargo 1: DIRETORA EXECUTIVA	Email 1: elys.tevania@cfc.org.br
Nome 2: MARLISE ALVES SILVA TEIXEIRA	Cargo 2: CONSELHEIRA SUPLENTE	E-mail 2: marlise@mmcontabil.cnt.br

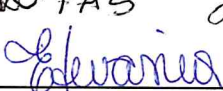
Informações mulheres na liderança

Por favor informe a porcentagem de mulheres na alta liderança que a empresa tem no momento da assinatura do compromisso: 63%

Assinatura CEO

Assine este documento e envie para: movimento.elaslideram@pactoglobal.org.br. Assim que esta carta de compromisso for processada e você receber a confirmação formal por e-mail, sua organização será reconhecida como empresa comprometida com a equidade de gênero no país.

Presidente: AEÍCIO PRADO SANTAS JÚNIOR
Cidade e Data: 16/09/22


Assinatura do(a) CEO

2022



CFC
Mulher

Comissão Nacional da Mulher
Conselho Federal de Contabilidade

O legado de mais duas décadas desse movimento em defesa do espaço das mulheres, especialmente no apoio as articulações e eventos de capacitação em liderança, empreendedorismo, participação política e empoderamento econômico geraram muitos frutos.



Alinhamento ODS da ONU

Apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e prosperidade.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



5 IGUALDADE DE GÊNERO



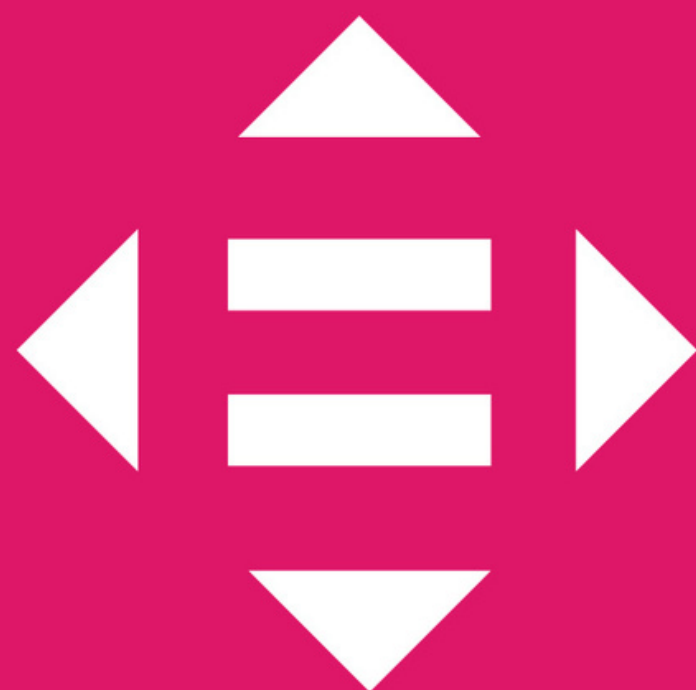
Garantir a participação plena e efetiva das profissionais da contabilidade e igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política e econômica tornou-se uma meta global.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos – o projeto pretende promover iniciativas com as profissionais da contabilidade com o objetivo de garantir salário digno no exercício de suas funções.

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



Promoção de ações, junto às profissionais de contabilidade, visando a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra situação.

Objetivo

GERAL

Objetivo geral

- Garantir a participação de profissionais da contabilidade com igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e social, promovendo capacitação.
- Contribuir com uma agenda nacional que garanta o fortalecimento do projeto CFC Mulher, estratégias de comunicação, participação política, empreendedorismo, empoderamento econômico, desenvolvimento sustentável das empresas e mentoria em governança e liderança.

Objetivos ESPECÍFICOS



Retomada do PodCast
“Mulheres que Contam”



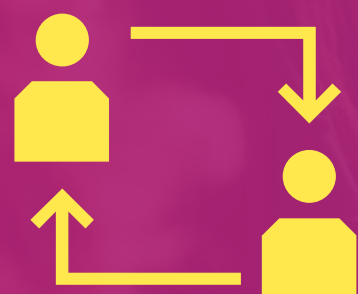
Ofertar oficinas de
capacitação visando
promover o
empreendedorismo



“CFC em um minuto”
Apresentar mulheres
empreendedoras de
sucesso na área contábil



Mentorias que
fortaleçam o acesso a
oportunidades no
mercado de trabalho



“Firmar parceria com
“Sebrae Delas”.



Apoio a realização do Encontro Nacional da Mulher Contabilista



Realizar os encontros das Comissões Nacional e Estaduais do CFC Mulher



Promover pesquisas que visam definir o perfil da mulher na profissão



Promover o empoderamento feminino, fortalecendo a reflexão crítica e suas abordagens sociais, econômicas e políticas



Contabilidade - Conectando mulheres: ações inovadoras nas áreas de tecnologia da informação, comunicação e mídias para as profissionais da contabilidade



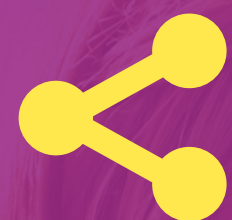
Continuar impulsionando o avanço do crescimento do percentual de mulheres na profissão contábil



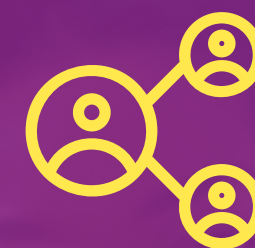
Promover o diálogo entre entidades com lideranças femininas da classe contábil



Campanhas de promoção ao fortalecimento de lideranças femininas nos escritórios de contabilidade



Compartilhar experiências positivas na gestão empresarial, orientando e inspirando outras mulheres para atuar como lideranças contábeis



Apoio aos eventos dos CRCs



Divulgar o protagonismo das mulheres presidentes que, atualmente, ocupam as presidências dos CRCs



Alinhamento de ações com as comissões estaduais

Nossas
METAS

30%

das profissionais
da contabilidade
em cargos de
liderança
até 2025.

50%


das profissionais
da contabilidade
em cargos de
liderança
até 2030.

Incentivar

30%

das organizações
contábeis a aderirem
ao movimento ELAS
LIDERAM 2030 –
Pacto Global da ONU.





1000%

das profissionais
da contabilidade em
toda a operação das
organizações com
salário digno até 2030.

Apoiar a realização de uma edição do **Encontro Nacional da Mulher Contabilista** a cada três anos.



Até

2030

empoderar e promover a inclusão social, econômica e política das profissionais da contabilidade, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



Entidades

ENVOLVIDAS

- Conselho Federal de Contabilidade (CFC)
- Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs)
- Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC)
- Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon)
- Academias Estaduais de Ciências de Contábeis
- Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)
- Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon)

Muito obrigada

Contadora MARLISE ALVES SILVA TEIXEIRA
Coordenadora Nacional do Projeto CFC Mulher



2022

2023



CFC
Mulher

Movimento Elas Lideram 2030

Monitoramento das metas do Conselho
Federal de Contabilidade

No dia 22/09/22, o Conselho Federal de Contabilidade assinou a Carta Compromisso do Movimento Elas Lideram 2030, uma iniciativa do Pacto Global da ONU Brasil e ONU Mulheres, em parceria com outras instituições, com a ambição de ter 1500 empresas comprometidas com a paridade de gênero na alta liderança até 2030. O objetivo é trabalhar para cumprir os três principais ODS que atuam sobre o tema. São eles:

5 IGUALDADE DE GÊNERO



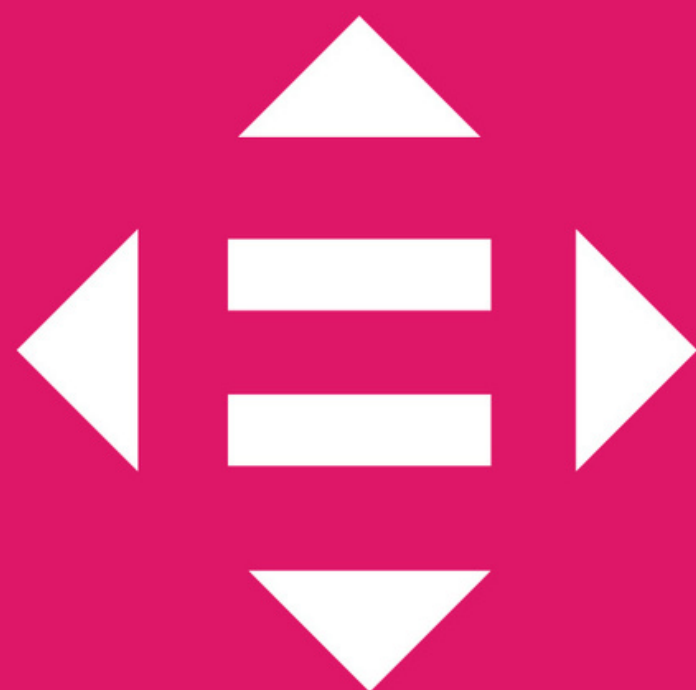
Garantir a participação plena e efetiva das profissionais da contabilidade e igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política e econômica tornou-se uma meta global.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos – o projeto pretende promover iniciativas com as profissionais da contabilidade com o objetivo de garantir salário digno no exercício de suas funções.

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



Promoção de ações, junto às profissionais de contabilidade, visando a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra situação.

Objetivo

GERAL

Objetivo geral

- Garantir a participação de profissionais da contabilidade com igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e social, promovendo capacitação.
- Contribuir com uma agenda nacional que garanta o fortalecimento do projeto CFC Mulher, estratégias de comunicação, participação política, empreendedorismo, empoderamento econômico, desenvolvimento sustentável das empresas e mentoria em governança e liderança.

Objetivos ESPECÍFICOS



Retomada do PodCast
“Mulheres que Contam”



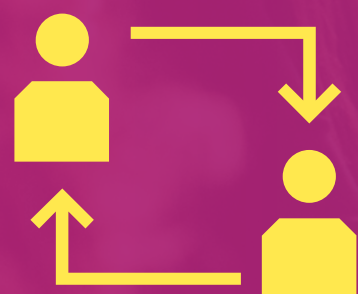
Ofertar oficinas de
capacitação visando
promover o
empreendedorismo



“CFC em um minuto”
Apresentar mulheres
empreendedoras de
sucesso na área contábil



Mentorias que
fortaleçam o acesso a
oportunidades no
mercado de trabalho



“Firmar parceria com
“Sebrae Delas”.



Apoio a realização do Encontro Nacional da Mulher Contabilista



Realizar os encontros das Comissões Nacional e Estaduais do CFC Mulher



Promover pesquisas que visam definir o perfil da mulher na profissão



Promover o empoderamento feminino, fortalecendo a reflexão crítica e suas abordagens sociais, econômicas e políticas



Contabilidade - Conectando mulheres: ações inovadoras nas áreas de tecnologia da informação, comunicação e mídias para as profissionais da contabilidade



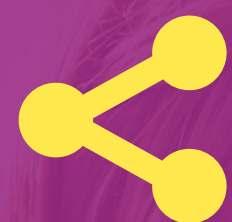
Continuar impulsionando o avanço do crescimento do percentual de mulheres na profissão contábil



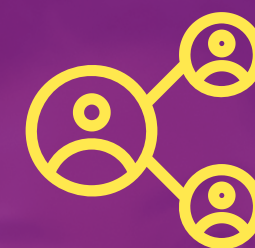
Promover o diálogo entre entidades com lideranças femininas da classe contábil



Campanhas de promoção ao fortalecimento de lideranças femininas nos escritórios de contabilidade



Compartilhar experiências positivas na gestão empresarial, orientando e inspirando outras mulheres para atuar como lideranças contábeis



Apoio aos eventos dos CRCs



Divulgar o protagonismo das mulheres presidentes que, atualmente, ocupam as presidências dos CRCs



Alinhamento de ações com as comissões estaduais

Nossas METAS

30%

das profissionais
da contabilidade
em cargos de
liderança
até 2025.

50%

das profissionais
da contabilidade
em cargos de
liderança
até 2030.

Incentivar

30%

das organizações
contábeis a aderirem
ao movimento ELAS
LIDERAM 2030 –
Pacto Global da ONU.





1000%

das profissionais
da contabilidade em
toda a operação das
organizações com
salário digno até 2030.

Apoiar a realização de uma edição do **Encontro Nacional da Mulher Contabilista** a cada três anos.



Até

2030

empoderar e promover a inclusão social, econômica e política das profissionais da contabilidade, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



Metas

MONITORAMENTO

MATÉRIAS DE AÇÕES PUBLICADAS NO PORTAL DO CFC



TOTAL : 19 textos

20/09/2022

Especial Dia do Contador: a inspiradora história de Luciana Dorini

Por Daniel Bruce

27/09/2022

Especial CFC Mulher – Contabilidade e inspiração: relatos de Sucena Silvia

Hummel

Por Luis Fernando Souza

29/09/2022

Especial CFC Mulher: exemplos que inspiram

Por Luciana Melo Costa

29/09/2022

Especial CFC Mulher: A educação que transforma e atrai mulheres para o universo

contábil

Sheylla Alves

MATÉRIAS DE AÇÕES PUBLICADAS NO PORTAL DO CFC



30/09/2022

Especial CFC Mulher: liderança feminina na Contabilidade

Daniel Bruce

07/10/2022

Especial CFC Mulher: da Comissão da Mulher à Presidência dos CRCs

Lorena Molter

11/10/2022

CFC Mulher: iniciativa é reestruturada com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU

Lorena Molter

14/12/2022

Internacional: Maria Clara Bugarim se torna primeira mulher a presidir o Cilea

Luciana Melo Costa

MATÉRIAS DE AÇÕES PUBLICADAS NO PORTAL DO CFC



01/02/2023

XIII Encontro Nacional da Mulher Contabilista: garanta a sua inscrição no primeiro lote
Sheylla Alves

01/03/2023

CFC terá programação on-line especial para mulheres em março
Ingrid Castilho

06/03/2023

Conexão Contábil Centro-Oeste aborda diversidade, equidade e inclusão
Daniel Bruce

08/03/2023

Dia Internacional das Mulheres: celebração da data suscita reflexões sobre áreas profissionais com baixa representatividade feminina
Luciana Melo Costa

MATÉRIAS DE AÇÕES PUBLICADAS NO PORTAL DO CFC



30/03/2023

Profissionais da contabilidade debatem desafios da liderança

12/04/2023

Manaus/AM sediará o XIII Encontro Nacional da Mulher Contabilista em setembro de 2023

Sheylla Alves

09/05/2023

Em gestão brasileira, Cilea será presidido pela primeira vez por uma mulher

Ingrid Castilho

15/05/2023

Especial Maternidade: uma conta que não fecha

Ingrid Castilho

MATÉRIAS DE AÇÕES PUBLICADAS NO PORTAL DO CFC



07/06/2023

Conexão Contábil Nacional: Talk Show aborda a gestão feminina no meio empresarial contábil

Sheylla Alves

16/06/2023

13º EnGITEC: diretora executiva do CFC ministrará oficina “Mulheres da Governança”

Ingrid Castilho

Realização do projeto "Conexão Contábil Mulher", uma iniciativa que trouxe, por meio de lives nas redes sociais do CFC, cases de sucesso de empreendedoras trocando experiências e dando dicas sobre seus desafios e conquistas no mercado de trabalho.



XVIII ENMC apresenta #ConexãoContábilMulher

EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO

Mulher,
vem aí uma programação
de conteúdos especiais
para você.

Programe-se para
estar conosco!



XVIII ENMC apresenta #ConexãoContábilMulher

AO VIVO
15
DE MARÇO
20h

**A arte de dominar
a Comunicação**

Marketing, redes sociais
e postura profissional

AO VIVO
22
DE MARÇO
20h

**Independência
Financeira feminina**

Liberdade para trilhar qualquer caminho



XVIII ENMC apresenta #ConexãoContábilMulher

EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO
EM MARÇO EM MARÇO EM MARÇO

Mês
DA MULHER
Março

**Confira a nossa
programação
especial**



XVIII ENMC apresenta #ConexãoContábilMulher

AO VIVO
29 DE MARÇO
20h

Elas Lideram: desafios e soluções de gestão

Acompanhe:  Instagram  YouTube  zoom



XVIII ENMC apresenta #ConexãoContábilMulher

AO VIVO
29 DE MARÇO
20h

Elas Lideram: desafios e soluções de gestão

Saiba mais sobre habilidades necessárias para liderar



Marlise Alves
Fundadora da MM Contabilidade e Coordenadora da Comissão do CFC Mulher



Janaina Moura
Contadora e Presidente do Instituto de Mulheres Contadoras do Estado do Piauí (IMCEPI)



Fabiana Santos
Embaixadora da Rede de contadoras negras, consultora e palestrante em diversidade (Recon).



XVIII ENMC apresenta #ConexãoContábilMulher

AO VIVO
22 DE MARÇO
20h

Independência financeira feminina

Liberdade para trilhar qualquer caminho



Roberta Veras
Consultora de Gestão Empresarial e Educadora Financeira



Elys Tevania
Diretora Executiva do CFC e Educadora Financeira



Programa especial no Spotify CONTA MAIS - 17 podcast contendo entrevista com mulheres empreendedoras de sucesso



Episódio#9
Setembro 2022

Entrevista com a presidente do CRCPE, Maria Dorgivânia
<https://open.spotify.com/episode/6NELuzGfGT8iLm9JbfWQBF?si=7e14be3d819d4806>

Episódio #10
Setembro 2022

Entrevista com a presidente do CRCMG, Sueli. Maria
https://open.spotify.com/episode/5sNINj9Mpy0Zaz05wIt43v?si=GR1_rhZLS9CYeAb_zFBQnA

Episódio #11

Outubro 2022

Entrevista com a presidente do CRCES, Carla Tasso

Programa especial no Spotify CONTA MAIS - 17 podcast contendo entrevista com mulheres empreendedoras de sucesso

Episódio #13

Novembro 2022

Entrevista presidente CRCSE, Maria Salete

Programa especial no Spotify CONTA MAIS - 17 podcast contendo entrevista com mulheres empreendedoras de sucesso

Episódio 48

Janeiro 2023

Entrevista com Luana Aguiar e coordenadora da Comissão Jovem (CRCBA).

Adriana Macedo

Programa especial no Spotify CONTA MAIS - 17 podcast contendo entrevista com mulheres empreendedoras de sucesso

Janeiro 2023

Especial Elas Contam

Episódio#1

Entrevista com Maria Clara, Maria Constança, Vitória Maria, Helena Raupp e Sandra Elvira

<https://open.spotify.com/episode/0FnXXC4uUOmRuHE904pGPV?si=c7b1dc494985442e>



Fevereiro 2023

Especial Elas Contam – Episódio #02

Entrevista com Marta Arakaki, Celina Coutinho, Silvia Cavalcante e Aparecida Falcão

<https://open.spotify.com/episode/5En1sNwLN8QlytPBEvOgTu?si=-3f92zh5Qma8i8nTwXZFWA>

Fevereiro 2023

Conta mais – Episódio 49

Entrevista com Patricia Castro (CRCPB) e Paulo Moreira (CRCMA)

<https://open.spotify.com/episode/5u6cJc0TniWdLiAeF1nfE1?si=095a7a51624846fa>

Março 2023

Conta Mais – episódio #50

Entrevista com Maila Karling (CRC Jovem CRCMT) e Izabel Verçosa (CRCAC)

<https://open.spotify.com/episode/5FrvtpcYg2wbYrV2J58O4f?si=CZ0SKuisQMCskzqDoY9djw>



Maio 2023

Conta mais – episódio #52

Entrevista com Marina Lis (CFC Jovem) e o professor Gustavo Caletti

<https://open.spotify.com/episode/1xeQNnQOmFaaQ27RNUPEUm?si=HFZdFQ-CQV67mKwQi-zSdA>

Maio 2023

Elas Contam

Entrevista com Lieda Amaral (CRCRN)

Aline Gauer (CRCRS) e Vivian Nunes (CRCBA)

<https://open.spotify.com/episode/0DxgeHhBS30k3ofSzILJrC?si=53c44d5346f341e2>

Maio 2023

Especial Elas Contam – Episódio #04

Entrevista com Paolla Fernandes (CRCMS, comissão mulher) e Erlene Alves (CRCDF)



https://open.spotify.com/episode/4QgHcXNjcg0HSTE3M5Udvj?si=TztdmsWKQ9yISCL_JRvDmg

Junho 2023

Especial Elas Contam – Episódio #05

Entrevista Katia Cilene (CRCSC) e Eliane Freire (CRCMG)

<https://open.spotify.com/episode/58l0JtvqIed47ksGW3Ymr0?si=2d43e35f79b448f0>

Junho 2023

Especial Elas Contam – Episódio #06

Entrevista com a conselheira do CFC, Ticiane Santos, e Solania Veras (Comissão estadual do CRCCE mulher)

<https://open.spotify.com/episode/6ZjfuSPSMhOoW9FsvQNojI?si=68ea5f0ad9e14b71>

Junho 2023

Especial Elas Contam – Episódio #07

Entrevista com Clenice Caixeta (Comissão CRCGO mulher) e Carla Borges (Comissão mulher CRCMA)



<https://open.spotify.com/episode/3Ag7glULkteVLFihE363B8?si=643ddf1e39384065>

Julho 2023

Conta Mais – especial Exame

Entrevista com Luana Aguiar e David Ferreira

https://open.spotify.com/episode/08clo7DY4a2XLhS6r5eTwb?si=dwC5I_s2SG6Z2h7VmNqVKA

83 POSTS



nas redes sociais do @CFCBSB com o tema mulher em assuntos como empoderamento, equidade, mercado de trabalho, capacitação, liderança, entre outros assuntos.

**todos os cards podem ser conferidos noInstagram do CFC: @cfcbsb*

Capacitação presencial sobre educação financeira para as colaboradoras do Conselho Federal de Contabilidade – Palestrante: diretora Elys Tevania.



Próximo evento



Apoio

sbt

Norte
tv rádio portal

AMAZONAS
GOVERNO DO ESTADO
TRABALHO QUE TRANSFORMA

Manaus

XIII ENCONTRO NACIONAL DA
Mulher
CONTABILISTA

● 20 a 22 de setembro de 2023 - Manaus (AM) ●

INSCRIÇÕES: FBC.ORG.BR

Idealização **CFC**

Realização **FBC**

Apoio **CRCAM** **ABRACICON**

Cabe ressaltar neste relatório que ele ainda apresenta as evidências parciais e o resultado da métrica anual será realizado após a data de 22/09/23, quando completaremos um ano de ingresso na iniciativa do programa Elas Lideram. No entanto, já é possível verificar que todos os objetivos específicos apresentados neste documento estão escalonadamente sendo cumpridos, com ações de curto, médio e longo prazo. Estas e as demais evidências aqui citadas podem ser conferidas em nossos canais de comunicação do Conselho Federal de Contabilidade, tais como, redes sociais e site.

Muito obrigada

Comissão CFC do projeto Elas Lideram

Integrantes

Elys Tevania Carvalho

Nubia Barros

Marina Teixeira

Cristina Teixeira

Ingrid Castilho

Rafaella Feliciano



Notícias

86% das mulheres consideram ter muita carga de responsabilidades, aponta pesquisa

Por CNN Brasil



Pesquisa feita pela ONG Think Olga entrevistou 1.078 mulheres, entre 18 e 65 anos, em todos os estados do país, entre 12 e 26 de maio

De acordo com um estudo desenvolvido pela ONG Think Olga divulgado nesta quarta-feira (30), 45% das mulheres brasileiras possuem um diagnóstico de ansiedade, depressão, ou outros tipos de transtornos e 86% consideram ter muita carga de responsabilidades.

A pesquisa inédita foi realizada com 1.078 mulheres, entre 18 e 65 anos, em todos os estados do país, entre 12 e 26 de maio de 2023, e mostra que 26% das mulheres declararam que os padrões de beleza impostos impactam negativamente na saúde mental. Já o medo de sofrer violência é citado por 16% das respondentes.

A situação financeira e capacidade de conciliar os diferentes aspectos da vida têm as menores notas de satisfação entre as entrevistadas. Em uma classificação de 1 à 10, a vida financeira recebeu a classificação 1,4, já para a capacidade de conciliação das diferentes áreas da vida, a nota ficou em 2,2.

Durante as entrevistas, os efeitos da pandemia na saúde mental foram relatados com frequência.

“A saúde mental não deve ser uma discussão limitada por fatores biológicos. Claro que existe influência deles, mas o que o relatório nos mostra é que a perspectiva de gênero e suas interseccionalidades afetam diretamente as relações sociais e, portanto, impactam diretamente no psicológico das mulheres”, explica Maíra Liguori, diretora da Think Olga

As mulheres informaram que são as únicas ou principais provedoras em 38% dos lares — em sua maior parte, negras, da classe D e E e com mais de 55 anos de idade. Somente 11% das entrevistadas dizem não contribuir financeiramente para a manutenção de suas famílias.

O estudo ainda mostrou que 86% das mulheres consideram ter muita carga de responsabilidades. As cuidadoras e mães-solo também são as mais sobrecarregadas com as tarefas domésticas e de cuidado, com 51% das mães e 49% das cuidadoras apontando a situação financeira restrita como o maior impacto na saúde mental.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) realizada em 2022, as mulheres gastam 21,4 horas da semana em tarefas domésticas e do cuidado, os homens usam 11 horas.

Já o relatório, chamado “Esgotadas”, mostrou que a sobrecarga de trabalho doméstico e a jornada excessiva de trabalho foi a segunda causa de descontentamento mais apontada — atrás apenas de preocupações financeiras. O trabalho de cuidado sobrecarrega principalmente as mulheres de 36 a 55 anos (57% cuidam de alguém) e pretas e pardas (50% cuidam de alguém).



2022



CFC
Mulher

Comissão Nacional da Mulher
Conselho Federal de Contabilidade

O legado de mais duas décadas desse movimento em defesa do espaço das mulheres, especialmente no apoio as articulações e eventos de capacitação em liderança, empreendedorismo, participação política e empoderamento econômico geraram muitos frutos.



Alinhamento ODS da ONU

Apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e prosperidade.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



5 IGUALDADE DE GÊNERO



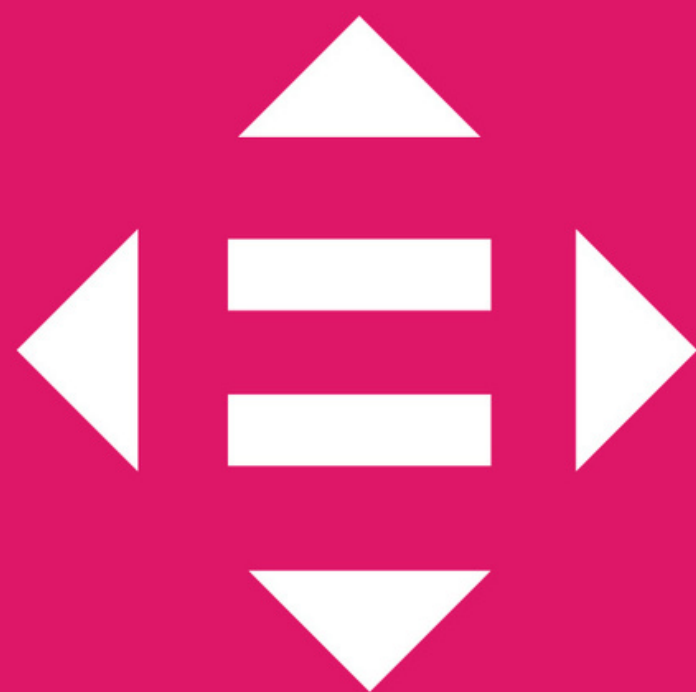
Garantir a participação plena e efetiva das profissionais da contabilidade e igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política e econômica tornou-se uma meta global.

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos – o projeto pretende promover iniciativas com as profissionais da contabilidade com o objetivo de garantir salário digno no exercício de suas funções.

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



Promoção de ações, junto às profissionais de contabilidade, visando a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra situação.

Objetivo

GERAL

Objetivo geral

- Garantir a participação de profissionais da contabilidade com igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e social, promovendo capacitação.
- Contribuir com uma agenda nacional que garanta o fortalecimento do projeto CFC Mulher, estratégias de comunicação, participação política, empreendedorismo, empoderamento econômico, desenvolvimento sustentável das empresas e mentoria em governança e liderança.

Objetivos ESPECÍFICOS



Retomada do PodCast
“Mulheres que Contam”



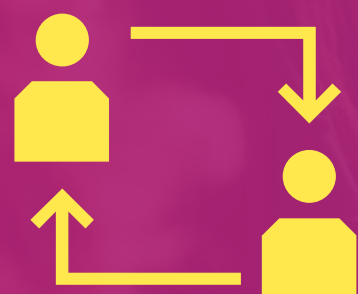
Ofertar oficinas de
capacitação visando
promover o
empreendedorismo



“CFC em um minuto”
Apresentar mulheres
empreendedoras de
sucesso na área contábil



Mentorias que
fortaleçam o acesso a
oportunidades no
mercado de trabalho



“Firmar parceria com
“Sebrae Delas”.



Apoio a realização do Encontro Nacional da Mulher Contabilista



Realizar os encontros das Comissões Nacional e Estaduais do CFC Mulher



Promover pesquisas que visam definir o perfil da mulher na profissão



Promover o empoderamento feminino, fortalecendo a reflexão crítica e suas abordagens sociais, econômicas e políticas



Contabilidade - Conectando mulheres: ações inovadoras nas áreas de tecnologia da informação, comunicação e mídias para as profissionais da contabilidade



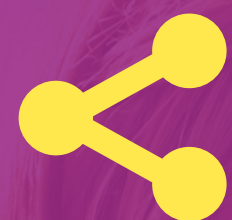
Continuar impulsionando o avanço do crescimento do percentual de mulheres na profissão contábil



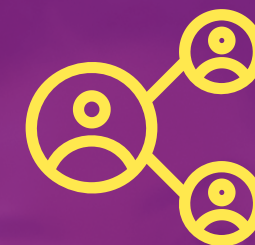
Promover o diálogo entre entidades com lideranças femininas da classe contábil



Campanhas de promoção ao fortalecimento de lideranças femininas nos escritórios de contabilidade



Compartilhar
experiências positivas
na gestão empresarial,
orientando e inspirando
outras mulheres para atuar
como lideranças contábeis



Apoio aos eventos
dos CRCs



Divulgar o
protagonismo das
mulheres presidentes
que, atualmente, ocupam
as presidências dos CRCs



Alinhamento
de ações com as
comissões estaduais

Nossas
METAS

30% **50%**

das profissionais
da contabilidade
em cargos de
liderança
até 2025.

das profissionais
da contabilidade
em cargos de
liderança
até 2030.

Incentivar

30%

das organizações
contábeis a aderirem
ao movimento ELAS
LIDERAM 2030 –
Pacto Global da ONU.





1000%

das profissionais
da contabilidade em
toda a operação das
organizações com
salário digno até 2030.

Apoiar a realização de uma edição do **Encontro Nacional da Mulher Contabilista** a cada três anos.



Até

2030

empoderar e promover a inclusão social, econômica e política das profissionais da contabilidade, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.



Entidades

ENVOLVIDAS

- Conselho Federal de Contabilidade (CFC)
- Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs)
- Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC)
- Academia Brasileira de Ciências Contábeis (Abracicon)
- Academias Estaduais de Ciências de Contábeis
- Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)
- Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas (Fenacon)

Muito obrigada

Contadora MARLISE ALVES SILVA TEIXEIRA
Coordenadora Nacional do Projeto CFC Mulher





CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE
SAUS Quadra 05, Lote 03, Bloco J, Edifício CFC, - Bairro Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-920
Telefone: - www.cfc.org.br

PORTARIA PRES CFC Nº 113, 26 DE OUTUBRO DE 2023.

Institui Comissão de Trabalho que tratará da parceria entre o CFC e o Pacto Global da ONU – Projeto Elas Lideram e Mente em Foco.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Fica instituída a Comissão de Trabalho responsável por acompanhar e realizar as ações necessárias para cumprir as metas estabelecidas nas cartas-compromisso assinadas pelo Conselho Federal de Contabilidade no âmbito do Pacto Global da ONU no Brasil.

As principais metas são aumentar a quantidade de mulheres em cargos de liderança e promover ações de incentivo à saúde mental dos seus colaboradores.

Art. 2º A comissão será composta por funcionários e colaboradores do quadro do CFC, e será subordinada à Diretoria Executiva do Conselho Federal de Contabilidade .

Art. 3º Compete à Comissão acompanhar encontros e treinamentos promovidos pela organização do Pacto Global da ONU, estabelecer e promover ações a serem realizadas no âmbito do CFC, e efetivar a divulgação de material de incentivo ao cumprimento das metas.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

CONTADOR AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Aécio Prado Dantas Júnior, Presidente**, em 26/10/2023, às 15:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0154840** e o código CRC **A65BE2F5**.



CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE
SAUS Quadra 05, Lote 03, Bloco J, Edifício CFC, - Bairro Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-920
Telefone: - www.cfc.org.br

PORTARIA CFC Nº 367, DE 26 DE OUTUBRO DE 2023.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Ficam nomeados os membros da Comissão para acompanhar e realizar as ações necessárias para cumprir as metas estabelecidas nas cartas-compromisso assinadas pelo Conselho Federal de Contabilidade no âmbito do Pacto Global da ONU no Brasil, instituída pela Portaria PRES CFC nº 113, de 26 de outubro de 2023.

Art. 2º A Comissão será composta pelos seguintes integrantes:

- I - Cristina Maria Teixeira de Oliveira (CFC), coordenadora;
- II - Rafaella Feliciano da Costa (CFC);
- III - Ingrid de Castilho Monteiro (CFC);
- IV - Núbia Vanessa Torquato Barros (CFC); e
- V - Marina Lucia Teixeira (CFC).

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura, com efeitos retroativos a 12 de maio de 2023.

Art. 4º Dê-se ciência aos interessados e cumpra-se.

CONTADOR AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Aécio Prado Dantas Júnior, Presidente**, em 26/10/2023, às 15:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0154845** e o código CRC **D6AC1937**.



MOVIMENTO
MENTE EM FOCO



CARTA COMPROMISSO MOVIMENTO MENTE EM FOCO

“Cuidar da saúde mental é responsabilidade de todos”

Sobre o Movimento Mente em Foco

O Pacto Global da ONU no Brasil lançou em abril de 2022 a **Ambição 2030**, uma estratégia formada por sete grandes Movimentos, criados para acelerar as metas propostas pela Agenda 2030 da ONU. Alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) é uma prioridade e o engajamento do setor privado é fundamental para isso. Os Movimentos são um chamado do Pacto Global da ONU no Brasil às empresas brasileiras para reconhecerem a urgência e a necessidade de promover ações concretas, com metas e assumindo compromissos públicos.

Citando António Guterres, secretário-geral das Nações Unidas, “chegamos na década de ação”. Além dos desafios já conhecidos em nossa sociedade contemporânea, nos últimos dois anos fomos extremamente impactados por uma pandemia mundial de COVID-19 que comprometeu significativamente a saúde mental dos indivíduos. Segundo a OMS, o Brasil é considerado hoje um dos países mais ansiosos do mundo.

Entre os movimentos da Ambição 2030 destaca-se o **Mente em Foco** que tem por objetivos engajar 1.000 empresas com programas estruturados de saúde mental impactando a vida de 10 milhões de trabalhadores e trabalhadoras e desenvolver indicadores para serem cumpridos pelas empresas signatárias a partir dos compromissos do movimento.

Seu compromisso com o Movimento Mente em Foco

A Carta Compromisso

Assinar esta carta de compromisso indica que sua organização trabalhará para cumprir com os seis compromissos do movimento. Depois de submeter essa carta para movimento.menteemfoco@pactoglobal.org.br, sua empresa será reconhecida como participante do Movimento Mente em Foco pelo Pacto Global da ONU no Brasil por 2 anos, sendo esta carta renovada automaticamente.

Compromisso Empresarial Coletivo

Desafiamos e apoiamos as empresas para que estabeleçam metas ambiciosas em suas estratégias de negócio, considerando também a cadeia e o engajamento com stakeholders chave para avanço coletivo. É uma oportunidade para as empresas promoverem uma mudança para a sociedade, para o planeta e para seus negócios. Abaixo os compromissos a serem assumidos pela empresa.

1. Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
2. Oferecer orientação e manejo de crises;

Rede Brasil do Pacto Global da ONU
Av. Brigadeiro Faria Lima, 1744 – 8º andar - Jardim Paulistano, São Paulo - SP, 01451-001, Brasil
E-mail: contato@pactoglobal.org.br
www.pactoglobal.org.br



MOVIMENTO
MENTE EM FOCO



3. Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
4. Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação e promoção da segurança psicológica;
5. Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
6. Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas

Monitoramento dos Compromissos

Ao assumir o compromisso, a empresa deverá compartilhar seu progresso neste tema com o Pacto Global. O monitoramento será realizado anualmente através de indicadores selecionados pelo Observatório 2030 e pelo painel Mente em Foco. As empresas compromissadas poderão receber o Selo Mente em Foco de acordo com a evolução no atendimento aos compromissos assumidos.

Contato da Empresa

Por favor, informe dois (2) contatos da sua empresa para serem o ponto de contato do movimento.

Empresa: CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE		
Nome 1: ELYS TEVANIA ALVES DE SOUZA CARVALHO	Cargo 1: DIRETORA EXECUTIVA	Email 1: elys.tevania@cfc.org.br
Nome 2: NÚBIA VANESSA TORQUATO BARROS	Cargo 2: ASSESSORA DA PRESIDÊNCIA	E-mail 2: NUBIA.BARROS@CFC.ORG.BR

Assinatura CEO

Assine este documento e envie para movimento.menteemfoco@pactoglobal.org.br. Assim que esta carta de compromisso for processada e você receber a confirmação formal por e-mail, sua organização será reconhecida como empresa comprometida com o Mente em Foco.

Presidente: AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR

Cidade e Data:

Brasília, 16/09/22

Assinatura do(a) CEO

Dúvidas

Visite a página do Movimento Mente em Foco para obter mais informações, incluindo os Critérios e Recomendações. Se tiver dificuldades ou dúvidas com informações, entre em contato com a equipe em movimento.menteemfoco@pactoglobal.org.br.

Rede Brasil do Pacto Global da ONU

Av. Brigadeiro Faria Lima, 1744 – 8º andar - Jardim Paulistano, São Paulo - SP, 01451-001, Brasil

E-mail: contato@pactoglobal.org.br

www.pactoglobal.org.br

Notícias

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: o que eu tenho a ver com isso?

Por Lorena Molter

Comunicação CFC

Aqueles que já ouviram falar nos famosos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) podem imaginar que essas metas são distantes das suas realidades e constituem responsabilidade exclusiva dos governos. Contudo, para que essas metas sejam realmente atingidas, é fundamental a participação de toda a sociedade.

O pensamento é simples: quando selecionamos, por exemplo, o ODS 13 (Ação contra a mudança global do clima), sabemos que, sozinhos, os governos não conseguirão lutar contra as mudanças climáticas. A população precisa fazer a sua parte no dia a dia, ao adotar hábitos como reduzir o consumo de energia e de água, consumir menos carne, andar mais a pé, entre outros.

Entenda os ODS

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram formulados em junho de 2012, durante o evento Rio+20, promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU). Na ocasião, os 193 países-membros da ONU pensaram em iniciativas voltadas para o desenvolvimento sustentável do planeta para serem adotadas a partir de 2015. A meta é atingir as metas até 2030.

Os principais temas que norteiam essa grande iniciativa são saúde, educação, igualdade de gênero, meio ambiente, erradicação da fome, saneamento, entre outros. Espera-se que, após o alcance dessas propostas, o mundo se torne mais justo e sustentável.



CFC está comprometido com os ODS

Desde junho de 2022, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) faz parte do Pacto Global do ONU. A partir da sua adesão, a autarquia passa a apoiar os princípios do Pacto nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, assim como o cumprimento da agenda global de sustentabilidade.

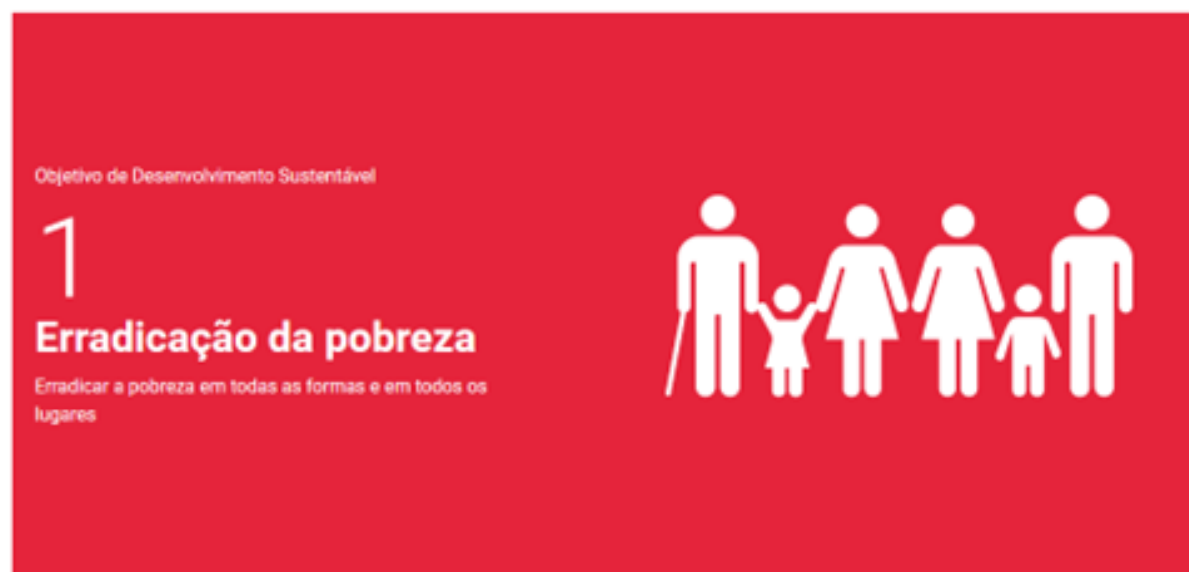
Entretanto, o Conselho já realizava, há anos, algumas atividades alinhadas com esses preceitos da ONU. Um exemplo que pode ser citado é o Plano de Logística Sustentável (PLS) do CFC, que determina práticas de sustentabilidade e de racionalização dos gastos institucionais e dos processos administrativos, visando à atuação socioambiental, de acordo com as boas práticas sustentáveis e legislações específicas.

O que eu posso fazer para contribuir com o alcance dos ODS?

O primeiro passo para apoiar os ODS é conhecê-los e entender cada um deles. Pensando nisso, toda semana, apresentaremos um dos objetivos – ao todo, são 17. A iniciativa visa demonstrar que todos podem contribuir com esse projeto.

Conheça os ODS da ONU: Objetivo 1: Erradicação da Pobreza

“Erradicar a pobreza em todas as formas e em todos os lugares” é a proposta desse objetivo. Para que esse fim seja atingido, são elencadas diferentes ações. Assim, busca-se, até 2030, erradicar a pobreza extrema; reduzir a menos da metade a proporção de homens, mulheres e crianças que vivem na pobreza; implementar medidas e sistemas de proteção social; acesso equalitário a recursos econômicos, serviços básicos, recursos naturais, novas tecnologias, entre outros; reduzir a exposição e vulnerabilidade, especialmente dos mais pobres, em relação a eventos extremos – como os climáticos – e desastres econômicos.



Como podemos ajudar:

- Participar de campanhas solidárias para arrecadação de alimentos, remédios, roupas, produtos de higiene pessoal, entre outras;
- Desenvolver as suas próprias ações solidárias com amigos e parentes e doar os materiais arrecadados em projetos, igrejas, cooperativas, associações, etc.;
- Apoiar ações de coleta seletiva e separar adequadamente os seus resíduos, pois muitas famílias dependem da venda de materiais recicláveis para se sustentarem;
- Participar de trabalhos voluntários que assistam pessoas carentes; e
- Apoiar e/ou participar de projetos sociais.

Essas são apenas algumas sugestões, mas sempre encontramos novas formas de ajudar o próximo e mudar a vida de muitas famílias. Faça a sua parte!



Notícias

Campanha da Amizade: mais de 500 cartinhas alegraram o dia dos nossos colaboradores

A campanha bateu recordes, superando os registros do ano passado. Está prevista uma tréplica para os funcionários.

Por Pedro Vendrell

Estagiário sob supervisão / Comunicação CFC



A 3ª edição da Campanha da Amizade do CFC, realizada durante o mês de julho, terminou com grandes números. Sob o lema “Quem tem um amigo tem tudo”, a equipe de Comunicação Interna do CFC registrou um recorde de mais de 500 cartas entregues aos colaboradores.

A campanha consistia na entrega de cartas escritas pelos trabalhadores do Conselho para seus colegas. As cartas foram distribuídas uma a uma, o que gerou uma grande e positiva repercussão e alegrou o dia dos funcionários do CFC.

Para Allanis, recepcionista, e Ronni, segurança, a campanha tem uma importância muito grande para aproximar as pessoas. “Nós estamos tão acostumados com o mundo digital que esquecemos o quanto essas campanhas aproximam as pessoas, principalmente hoje em dia, que todo mundo vive tão isolado”, disse Ronni.

Já Allanis conta como foi escrever as cartas e o impacto que isso teve para ela. “Eu pensei em cada mensagem que queria escrever. Cada pessoa ali significa muito para mim, e é muito bom ter uma campanha que pode reunir todo mundo – até mesmo as pessoas que a gente vê todo dia, mas não interage”, contou a recepcionista.

Além dos feitos durante a campanha, haverá uma tréplica entre o time do CFC para responder às cartas recebidas. Na oportunidade, os papéis ficarão à disposição no primeiro subsolo, onde as pessoas poderão coletá-los e escrever os recados. Contudo, cada trabalhador entregará suas próprias mensagens, pessoalmente, ao colega.

Confira a galeria.



Notícias

Pelada do CFC: veja o resultado do Campeonato

Por Ingrid Castilho
Comunicação do CFC

O mês de agosto consagrou o Campeonato de Futebol do CFC. Na última sexta-feira (11), três times se enfrentaram em campo e fizeram muito sucesso, independente de suas vitórias ou derrotas. O torneio aconteceu na Associação Atlética Banco de Brasília (AABR) e contou com a participação de mais de 30 pessoas, entre atletas e aqueles que vieram prestigiar o evento.

A primeira equipe a se inscrever para o evento foi o “Time do Deinf”, composta por Gabriel Pereira; Thiago Gomes; Fabricio Carneiro Pena, Igor Almeida, Wesley Aquino, Michael Washigton, Francisco Valadares e Victor Saldanha. A equipe também contou com uma escalação de reservas: Rafael de Souza e Michael Washigton.



De início o Time do Deinf, enfrentou o time “Fla CFC”, que conta com veteranos, sendo um deles, o próprio gerente do Deinf, Rogerio Ribeiro. Além dele, os atletas Roberto Paulo e José Edinei Aires (Depad), José Luis (Colog), Bruno Lacerda (CDOPE) e William Araujo (Seprot) era parte da escalação do time rubro-negro. A equipe também ganhou um reforço da bibliotecária Lúcia Figueiredo, que embora não tenha jogado, levou o filho Rafael e o marido Ricardo como reservas do time.



A última equipe e ganhadora do campeonato era composta, em sua maior parte, por funcionários e colaboradores do Depev: Michele Washigton, Kaio Silva, Marcos Alencar e Alan Robert. Além deles, Gerson Dalvino (Esplanada), Jonas Paz (FBC) e Mário Junior (Setran) também integraram a seleção que era única a ter um jogadora. Michele honrou o time fez dois gols ao longos dos jogos.



O placar dos jogos foi:

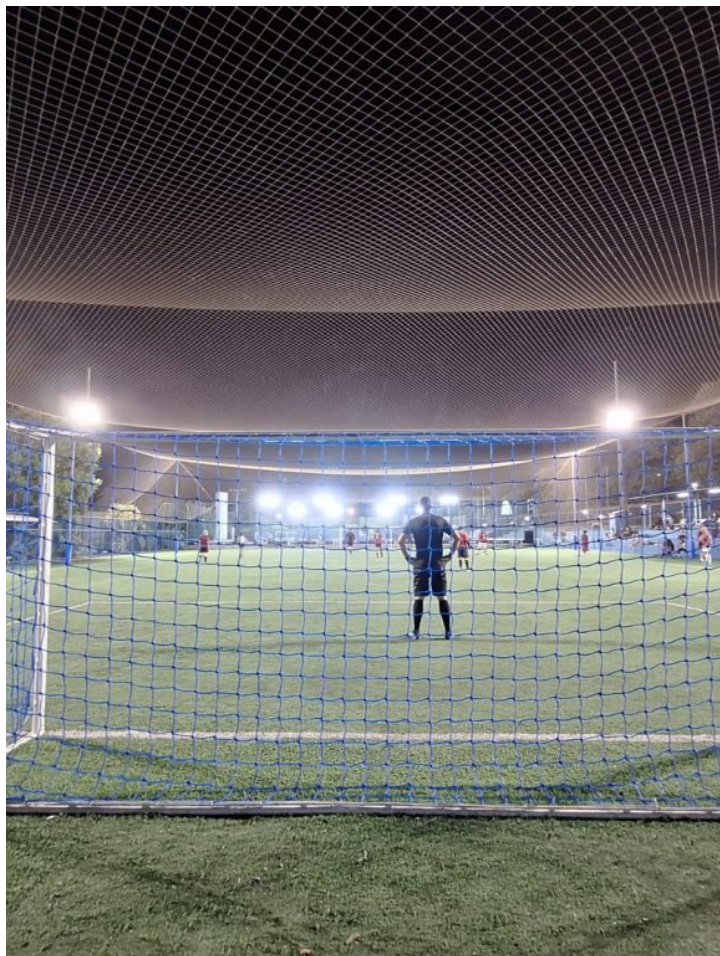
Time do Deinf X Fla CFC	
0	4
Time do Deinf X Time do Depev	
1	5
Fla CFC X Time do Depev	
2	3

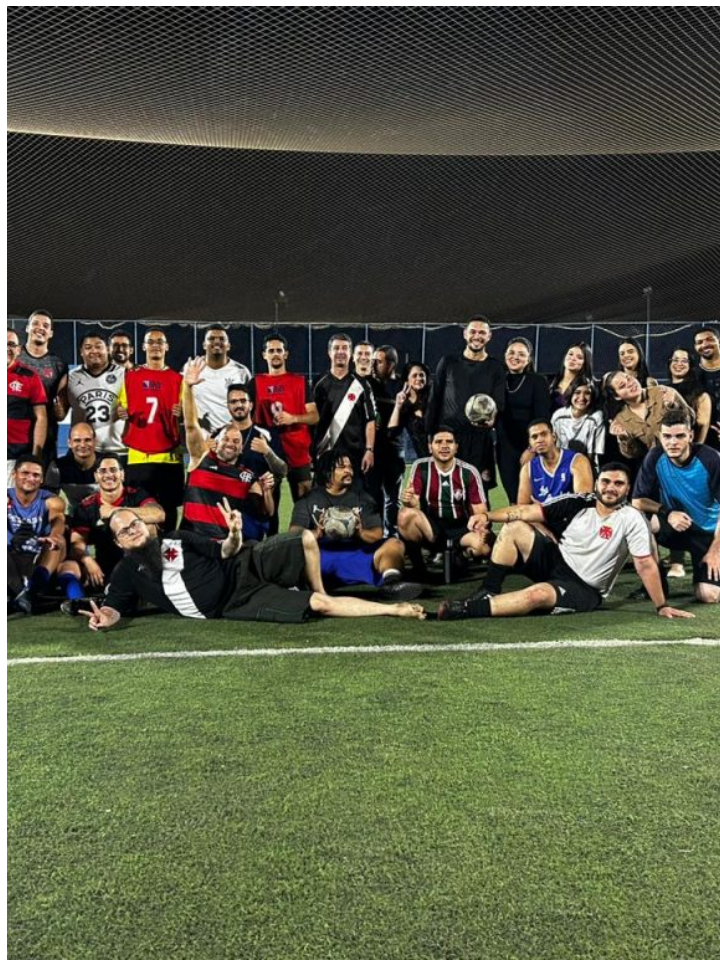
Para você saber um pouco de como foi, veja o vídeo abaixo. Além disso, você também pode conferir a nossa galeria de fotos. Agradecemos a participação de todos, em especial do David Duarte, que fez diversos registros, e do Hugo Bernardo que ajudou a organizar o campeonato.

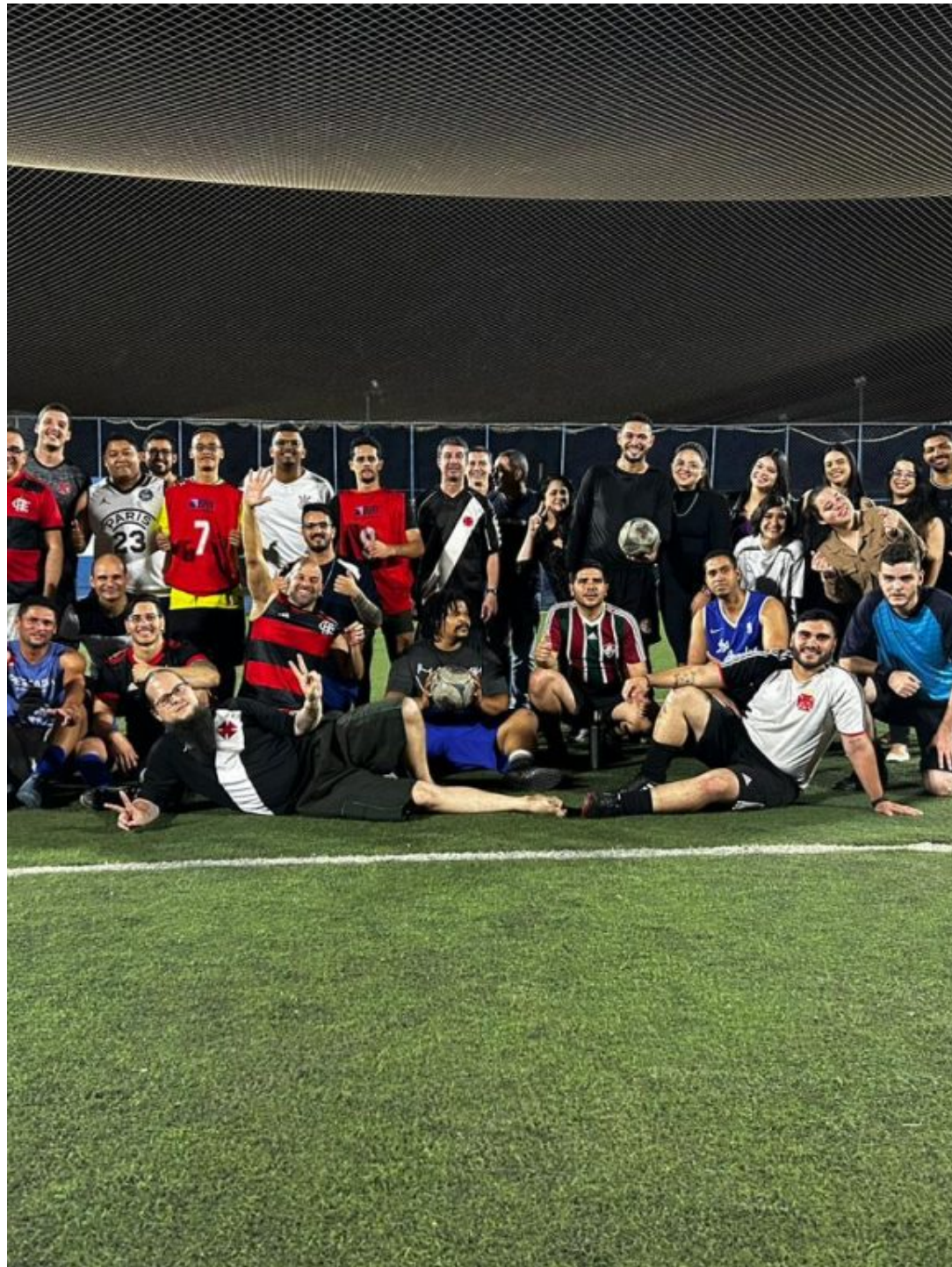
WhatsApp Video 2023 08 18 at 09 42 19 1



A Comunicação Interna também informa que está organizando o próximo evento, que será provavelmente no dia 15 de setembro.







Notícias

Conheça os ODS da ONU: Objetivo 2: Fome zero e agricultura sustentável

Por Lorena Molter

Comunicação CFC

A finalidade desse ODS é “erradicar a fome, alcançar a segurança alimentar, melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável”. Para isso, são enumeradas diferentes ações, como acabar com a fome e garantir o acesso a alimentos seguros, nutritivos e suficientes durante todo o ano para todas as pessoas; extinguir a desnutrição e atender às necessidades nutricionais dos adolescentes, mulheres grávidas e lactantes e pessoas idosas; dobrar a produtividade agrícola e a renda dos pequenos produtores de alimentos, principalmente dos grupos mais vulneráveis, fornecendo inclusive o suporte necessário; proporcionar sistemas sustentáveis de produção de alimentos e práticas agrícolas resilientes, adaptadas às mudanças climáticas e às condições ambientais e climáticas extremas; entre outras iniciativas.

A princípio, ao analisarmos esse objetivo, imaginamos que acabar com a fome no mundo e garantir agricultura sustentável em todo o planeta é algo utópico e distante da nossa realidade. Contudo, a dica é olhar para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e pensar: como posso trazê-los para a minha realidade? Como ajudar a minha comunidade, o meu bairro e a minha cidade? Dessa forma, cada um faz a sua parte e garante a efetivação do clichê verdadeiro que diz que “a união faz a força”.

Como podemos ajudar:

Algumas iniciativas que contribuem para o alcance do ODS 1 favorecem o cumprimento de algumas metas do ODS 2. Além daquelas ações, veja a seguir como fazer a sua parte:

- Comprar frutas, legumes e verduras de pequenos produtores em feiras locais. Desse modo, há vários ganhos: fortalecimento e valorização da agricultura familiar, apoio aos pequenos produtores, redução de custos para os consumidores, menos impactos ambientais etc.
- Consumir frutas e hortaliças da estação. Um grande ganho dessa escolha é a redução do uso de agrotóxicos.
- Participar de campanhas de doações de alimentos.
- Escolher uma comunidade e/ou projeto social e fazer doações de alimentos durante todo o ano.
- Doar parte do seu Imposto de Renda para os Fundos da Criança e do Adolescente e para os Fundos do Idoso.
- Mudar os seus hábitos e buscar um estilo de vida que cause menos impactos negativos ao meio ambiente. Afinal, as mudanças climáticas e os desequilíbrios ambientais podem causar graves problemas à agricultura. Algumas dicas são: usar menos o carro e optar pelo transporte coletivo, separar o lixo, descartar remédios e lixo eletrônico corretamente, consumir menos carne, não queimar o lixo etc.
- Valorizar e quem sabe contribuir financeiramente com projetos de pesquisa voltados para a agricultura, a nutrição e o combate à fome.

Essas são apenas algumas sugestões, mas com carinho, criatividade e respeito podemos ir além. Os danos ambientais causados em uma determinada localidade podem afetar todo o planeta. Já a fome e a desnutrição geram danos em toda uma nação. Vamos fazer a nossa parte?

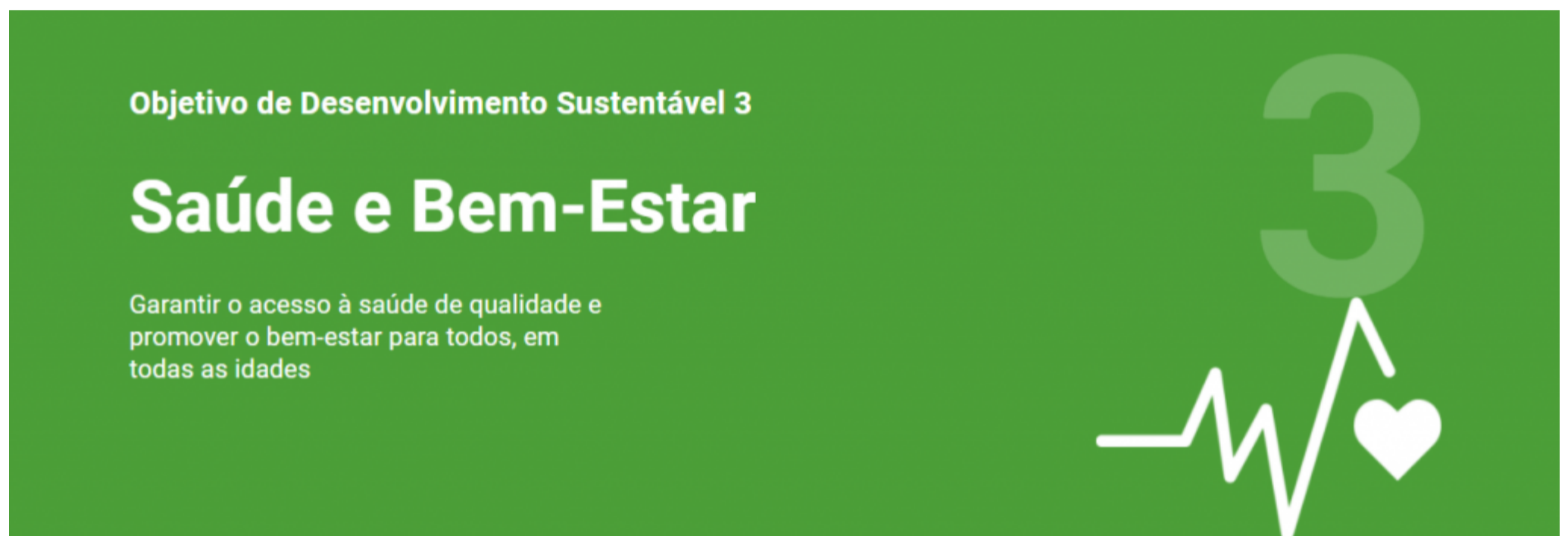


Notícias

Conheça os ODS da ONU: Objetivo 3: Saúde e bem-estar

Por Lorena Molter
Comunicação CFC

Saúde é um tema pelo qual todo mundo se interessa, não é verdade? Alguns esperam viver muitos anos; outros querem ter todos os índices do corpo equilibrados; há também quem luta contra alguma doença crônica; mas, existem ainda as pessoas que simplesmente almejam ter o básico, que nem sempre está disponível para todos. Há várias temáticas do cotidiano que estão intimamente relacionadas às questões de saúde, contudo, certas vezes, a população não consegue perceber esse alcance.



O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (OSD) número três da ONU trabalha com tópicos que contemplam pautas muito presentes no dia a dia de toda a sociedade. Entre as principais metas traçadas estão: reduzir a taxa de mortalidade materna; acabar com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças menores de 5 anos e com as epidemias de AIDS, tuberculose, malária e doenças tropicais negligenciadas; prevenir e tratar o uso de drogas entorpecentes e o consumo nocivo de álcool; reduzir pela metade as mortes e os ferimentos globais por acidentes em estradas; garantir o acesso universal aos serviços de saúde sexual e reprodutiva; e atingir a cobertura universal de saúde.

Embora todos os ODS envolvam assuntos que impactam toda a sociedade, este objetivo elenca ações que fazem parte da vivência de todos; muitos diretamente. Dessa forma, fica mais fácil percebermos como podemos fazer a nossa parte no cumprimento da Agenda 2030 da ONU.

Como podemos ajudar:

- Realizar acompanhamento pré-natal e estimular amigas, parentes e conhecidas a fazerem também. O Conselho Federal de Contabilidade e a Esplanada, por exemplo, oferecem plano de saúde aos seus colaboradores, o que torna mais fácil esse cuidado. O SUS também fornece vários programas focados na saúde da mulher.
- Fazer doações para projetos e programas sociais que contemplem a saúde da criança. Um exemplo interessante para este tópico é o Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAAAC), que faz um trabalho importante em todo o país.
- Efetuar doações para organizações e entidades que buscam combater a fome e a pobreza. Afinal, no Brasil, ainda há uma parcela da população que sofre com a fome e a desnutrição.
- Usar preservativos e fazer acompanhamento médico anual. Esse tópico é voltado para homens e para mulheres.
- Não beber antes de dirigir.
- Ser prudente nas estradas e no meio urbano e dirigir com cuidado e atenção.
- Manter a cartela de vacinação em dia. Sabia que existe calendário de vacinação específico para idosos?
- Fazer a sua parte nos cuidados com o meio ambiente. Afinal, a contaminação do solo e dos lençóis freáticos trazem vários problemas à saúde.
- Realizar a reciclagem do lixo.
- Não fumar. Isso inclui cigarros tradicionais e eletrônicos, assim como narguiles. Esses produtos causam uma série de cânceres, doenças no coração, entre outros danos.

- Não usar drogas.
- Valorizar e contribuir com o financiamento de pesquisas na área da saúde.
- Não deixar água parada e destampada, evitando assim os surtos de dengue.

Esses são apenas alguns exemplos de como podemos cuidar da nossa saúde e do bem-estar da nossa comunidade. No entanto, saúde é um tema amplo e sempre há novas formas de contribuirmos em busca de uma sociedade e de um planeta mais saudáveis. Faça a sua parte. Há muitas ações simples de serem adotadas.



Notícias

Conheça os ODS da ONU: Objetivo 4: Educação de qualidade

Por Lorena Molter
Comunicação do CFC



Educação é um elemento fundamental para o desenvolvimento das nações. Investir nessa área e incentivar o seu fortalecimento traz ganhos para toda a sociedade. Com a educação estabelecida, o país passa a dispor de mão de obra qualificada, desenvolve produtos com mais tecnologia envolvida e torna-se mais competitivo nos mercados internacionais. Dessa forma, todos ganham.

“Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” é a proposta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 4.

Nesse sentido, entre as suas metas estão: garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade e tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, cuidados e educação pré-escolar. Dentro desse ODS, também busca-se assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação de qualidade, a preços acessíveis; aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes para emprego, trabalho decente e empreendedorismo; e garantir que todos os jovens e uma substancial proporção dos adultos, homens e mulheres, estejam alfabetizados e tenham adquirido o conhecimento básico de matemática.

O ODS 4 também engloba temáticas bastante discutidas na atualidade e tem o intuito, ainda, de eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis e garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável.

É possível que a observação dessas metas dê a sensação de que somente os governantes, os donos de empresas e os coordenadores de organizações podem contribuir para o alcance desse objetivo. Contudo, há pequenas ações do dia a dia que podem ser valiosas nesse processo.

Como podemos ajudar:

- Ser voluntário em cursinhos de pré-vestibular para pessoas carentes.
- Dar aulas de reforço gratuitas para crianças carentes em projetos sociais e em orfanatos.
- Exigir que as temáticas que envolvam o desenvolvimento sustentável, a igualdade de gênero, os direitos humanos e a promoção a diversidade e inclusão sejam trabalhadas na escola de seus filhos, sobrinhos e afilhados.
- Doar livros didáticos, técnicos, científicos, de literatura em geral, entre outros para bibliotecas municipais, colégios públicos, orfanatos e projetos sociais em geral.
- Doar materiais escolares.
- Fazer doação de absorventes. Você sabia que muitas meninas deixam de ir para a escola no período menstrual porque não têm como comprar esse item de higiene pessoal? O problema, inclusive, tem um nome. É chamado de pobreza menstrual.
- Fazer doações para projetos voltados para a educação, como aqueles que constroem escolas e financiam itens para as escolas.

- Lutar contra o trabalho infantil e não aceitar serviços oferecidos por crianças. Afinal, os menores de idade que estão trabalhando, muitas vezes, estão fora das escolas.
 - Incentivar as mulheres da sua família, bem como amigas e conhecidas que deixaram os estudos a voltarem aos bancos escolares e universitários. No contexto dos problemas de educação, geralmente, o universo feminino é o mais afetado.
 - Denunciar o trabalho infantil.
 - Exigir a acessibilidade em escolas e universidades.
-



Notícias

Conheça os ODS da ONU: Objetivo 5: Igualdade de Gênero

Por Lorena Molter
Comunicação CFC

Há quem não veja sentido nas discussões que envolvem a busca pela igualdade de gênero. Contudo, o tema é tão urgente e importante para os países que se tornou um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Nesse sentido, o ODS 5 tem o objetivo de “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

5 IGUALDADE DE GÊNERO

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas



A sociedade que trabalha em benefícios da equidade entre homens e mulheres amplia o seu potencial para o crescimento, reduz os casos de violência contra meninas e mulheres, diminui algumas formas de preconceito, eleva a qualidade de vida, entre outros benefícios.

O ODS 5 possui, entre as suas metas as seguintes propostas: acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas; eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas; eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado; garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão; e assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos.

CFC trabalha pelo alcance do ODS 5

Signatário do Pacto Global da ONU desde junho de 2022, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) compromete-se a apoiar os princípios do Pacto nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, assim como o cumprimento da agenda global de sustentabilidade. Como membro da iniciativa, a autarquia, inclusive, apoia e está comprometida com o Movimento Elas Lideram 2030.

A Comissão Nacional da Mulher Contabilista do CFC também passou por uma reestruturação com a finalidade de ficar ainda mais alinhada com o Pacto Global. A partir dessa mudança, foram incorporados à sua estrutura de atividades três dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Entre eles, estão o **Objetivo 5: “Igualdade de Gênero”**; o Objetivo 8: “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”; e o Objetivo 10: “Redução das Desigualdades”.

Como podemos ajudar:

Ações simples do dia a dia podem contribuir para o alcance do ODS 5. Veja a seguir algumas dicas:

- Divida as atividades domésticas: os serviços de casa devem ser feitos tanto pelas mulheres como pelos homens. Abandone, assim, a seguinte frase: “ele ajuda em casa”.
 - Eduque e ensine os meninos as meninas, desde pequenos, que a responsabilidade pela casa e pelos filhos é igual para homens e para mulheres.
 - Legitime a liderança feminina e abandone o estigma de que as mulheres só chegam ao poder em função de seu poder de sedução, atributos físicos ou porque são amigas de alguém.
 - Abandone o pensamento de que determinadas posições só podem ser ocupadas por homens.
 - Veja a licença maternidade como um direito e uma necessidade familiar. Esse benefício trabalhista não deve ser visto como férias ou como uma regalia para as mulheres.
 - Lute pela igualdade salarial entre homens e mulheres.
 - Não pratique violência contra a mulher.
 - Denuncie a violência contra a mulher.
 - Incentive que as suas filhas e sobrinhas brinquem com jogos que incentivem o raciocínio, como os Legos, geralmente destinado aos meninos.
 - Combata o assédio sexual no ambiente de trabalho.
 - Apoie as mulheres para que tenham um equilíbrio entre a vida pessoal e a carreira. Para isso acontecer, os homens precisam assumir as suas responsabilidades sociais.
-

Notícias

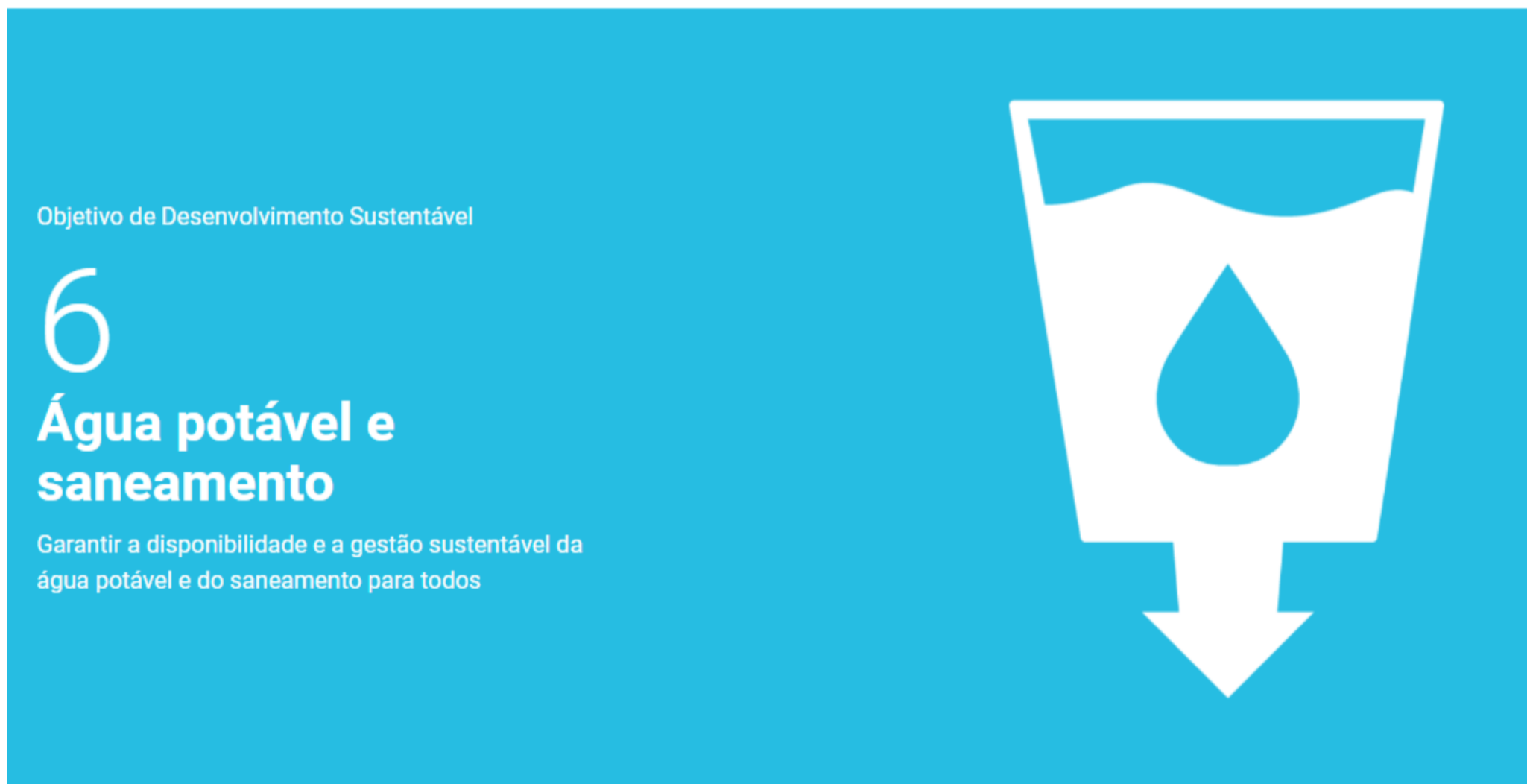
Conheça os ODS da ONU: Objetivo 6: Água potável e saneamento

Por Lorena Molter

Comunicação CFC

“Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água potável e do saneamento para todos” é a proposta do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 6. Aqueles que vivem em grandes centros e em áreas privilegiadas talvez não imaginem, mas uma parcela grande da população mundial não é contemplada com serviços de saneamento básico nem tem acesso à água potável. Outro ponto que parte da sociedade não sabe é o fato de que a destruição de determinados ecossistemas prejudica o abastecimento de água.

Diante dessa realidade, o ODS 6 apresenta metas como: alcançar o acesso universal e equitativo a água potável e segura; garantir o saneamento e a higiene adequados e equitativos para todos e acabar com a defecação a céu aberto; melhorar a qualidade da água, reduzindo a poluição, eliminando despejo e minimizando a liberação de produtos químicos e materiais perigosos; ampliar profundamente a eficiência do uso da água em todos os setores e proporcionar retiradas sustentáveis e o abastecimento de água doce para enfrentar a escassez de água; implementar a gestão integrada dos recursos hídricos; e proteger e restaurar ecossistemas relacionados com a água.



Como podemos ajudar:

Como ocorre com todas as ODS, a participação da população é possível e fundamental para o alcance dos objetivos. São atitudes simples, do dia a dia, mas que fazem a diferença. Veja a seguir algumas sugestões:

- Reutilizar, sempre que possível, a água. Por exemplo, a água que sai da máquina de lavar pode ser usada para lavar o quintal.
- Realizar a reciclagem.
- Não jogar óleo de cozinha nos ralos. Guarde em uma garrafinha e entregue em pontos de coleta.
- Prefira alimentos orgânicos, pois o cultivo desses produtos ocorre sem a utilização de agrotóxicos sintéticos, transgênicos ou fertilizantes químicos.
- Descarte os remédios vencidos em pontos de coleta específicos, como as farmácias.
- Ao escovar os dentes ou ao ensaboar a louça, feche as torneiras.
- Tome banhos mais rápidos e também feche a torneira ao passar xampu e condicionador e ao se ensaboar.

- Sempre que possível, coletar a água da chuva para a lavagem de quintais e de carros.
 - Fazer reparos em torneiras e canos que possuam vazamentos.
 - Efetuar contato com as companhias de água sempre que notar vazamentos em encanamentos localizados nas ruas.
-



Notícias

Outubro Rosa: DF deve registrar 1.030 casos de câncer de mama em 2023, estima pesquisa

Este tipo de câncer é o que mais acomete mulheres em todo mundo. Mês de outubro é dedicado à conscientização, prevenção e tratamento do câncer de mama.



O câncer de mama tem cura e a prevenção é o melhor remédio. — Foto: Getty Images

O câncer de mama é o tipo que mais acomete mulheres em todo o mundo, tanto em países em desenvolvimento quanto em países desenvolvidos. Uma pesquisa do **Instituto Nacional de Câncer (Inca)** estima que o Distrito Federal deve registrar **1.030 novos casos** de câncer de mama em 2023.

Segundo o estudo, Brasília pode ter **3.090 novos casos de câncer** de mama **entre 2023 e 2025**. Entre todos os tipos de tumores, o risco estimado para o câncer de mama é de 62,70%, no público feminino.

O mês de outubro – e a **campanha Outubro Rosa**, criada no início da década de 1990 – têm como objetivo compartilhar informações e promover a conscientização sobre o câncer de mama, para reduzir e incidência e a mortalidade pela doença (**saiba mais abaixo**).

O Inca estima 73.610 novos casos de câncer no Brasil, em 2023, com um risco estimado de 66,54 casos a cada 100 mil mulheres. O câncer de mama também ocupa a primeira posição em mortalidade por câncer entre as mulheres no Brasil, com as maiores taxas de incidência e de mortalidade nas regiões Sul e Sudeste do Brasil.

Mas, se a pessoa for diagnosticada precocemente, **as chances de cura podem chegar a 95%**, de acordo com a Federação Brasileira de Instituições Filantrópicas de Apoio à Saúde da Mama (FEMAMA).

Quais são os principais sintomas do câncer de mama?

- Caroço (nódulo), geralmente endurecido, fixo e indolor
- Pele da mama avermelhada ou parecida com casca de laranja
- Alterações no bico do peito (mamilo) e saída espontânea de líquido de um dos mamilos
- Aparecimento de pequenos nódulos no pescoço ou na região embaixo dos braços (axilas)

Quais são os principais fatores de risco para o câncer de mama

De acordo com o Ministério da Saúde, não há uma causa única para o câncer de mama. Os principais fatores são:

Comportamentais/Ambientais

- Obesidade e sobrepeso, após a menopausa
- Atividade física insuficiente (menos de 150 minutos de atividade física moderada por semana)
- Consumo de bebida alcoólica
- Exposição frequente a radiações ionizantes (Raios-X, tomografia computadorizada, mamografia etc.)
- História de tratamento prévio com radioterapia no tórax

Aspectos da vida reprodutiva/hormonais

- Primeira menstruação (menarca) antes de 12 anos
- Não ter filhos
- Primeira gravidez após os 30 anos
- Parar de menstruar (menopausa) após os 55 anos
- Uso de contraceptivos hormonais (estrogênio-progesterona)
- Ter feito terapia de reposição hormonal (estrogênio-progesterona), principalmente por mais de cinco anos

Hereditários/Genéticos

- Histórico familiar de câncer de ovário; de câncer de mama em mulheres, principalmente antes dos 50 anos; e caso de câncer de mama em homem
- Alteração genética, especialmente nos genes BRCA1 e BRCA2.

Prioridades de atendimento para mamografia na rede pública do DF



Exame de mamografia, em imagem de arquivo — Foto: GETTY IMAGES/BBC

Uma lei sancionada pelo GDF, em abril deste ano, definiu prioridades para a realização de exame de mamografia em mulheres na rede pública de saúde da capital. As mulheres com idades a partir de 40 anos ou com histórico familiar de câncer de mama ou nódulos tem prioridade de atendimento pelo SUS.

A preferência também vale para mulheres que:

- Necessitam de avaliações periódicas de mama;
- Realizam tratamento oncológico mamário;
- Necessitam de urgência no exame, conforme determinação médica.

Para as mulheres que necessitam de avaliações periódicas de mama, é preciso apresentar prescrição médica ou comprovar que realizam o exame de forma sazonal, com documentos e laudos, de acordo com a lei.

Outubro Rosa

O movimento internacional de conscientização para a detecção precoce do câncer de mama, **Outubro Rosa**, foi criado no início da década de 1990, quando o símbolo da prevenção ao câncer de mama — o laço cor-de-rosa — foi lançado pela Fundação Susan G. Komen for the Cure e distribuído aos participantes da primeira Corrida pela Cura, realizada em Nova York (EUA).

O período é celebrado no Brasil e no exterior com o objetivo de compartilhar informações e promover a conscientização sobre o câncer de mama, a fim de contribuir para a redução da incidência e da mortalidade pela doença.



Notícias

Terapia comunitária online leva saúde mental à população

Apelidado de “SUS em casa”, grupo se reúne toda quinta-feira. Terapeutas comunitários formados pela SES medeiam os encontros

Agência Brasília | Edição: Vinicius Nader*



Promovida pela Gerência de Práticas Integrativas da Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF), a terapia comunitária online é um espaço seguro, em que as pessoas podem falar das próprias questões e receber ajuda profissional. Sempre às 15h de quintas-feiras, o grupo – apelidado de “SUS em casa” – se reúne de forma virtual. Para participar, basta acessar o link da ferramenta Zoom. A iniciativa é uma parceria da SES com a Associação Brasileira de Terapia Comunitária Integrativa, com a ONG Movimento Integrado de Saúde Mental Comunitária do Ceará e com a Universidade de Brasília (UnB).

Criada em maio de 2020 devido à alta demanda de serviços voltados para a saúde mental durante a pandemia de covid-19, a iniciativa, usualmente, tem a participação de cerca de 20 pessoas por encontro. A maioria dos presentes é de adultos ou idosos, mas a Referência Técnica Distrital em Terapia Comunitária Integrativa (TCI), Doralice Oliveira Gomes, destaca que qualquer um pode participar das reuniões, sem limite de idade. Além disso, não é preciso diagnóstico ou encaminhamento nem cadastro ou autorização.

Desde o início do projeto, mais de 7.300 pessoas já passaram pelos encontros. Algumas permanecem por anos, enquanto outras participam apenas algumas vezes, pois o acesso é livre.





Desde 2020, Doralice Gomes trabalha com os grupos de terapia em grupo online, ajudando pessoas que precisam desabafar e conversar sobre seus problemas | Foto: Jhonatan Cantarelle/Agência Saúde-DF

Um dos membros é Mônica**, servidora da SES que entrou no grupo em 2020, buscando acolhimento. “A terapia me deu suporte para continuar trabalhando diante de tantos óbitos de pacientes, de amigos e conhecidos no período complexo da pandemia. A TCI foi a força para superar o medo, as dores do luto, das perdas, tudo que passei. Tive acolhimento como profissional de saúde, pessoa e cidadã”, avalia.

Três terapeutas comunitárias, que são profissionais da SES-DF, medeiam os encontros da terapia virtual. A equipe recebeu capacitação de 240 horas – oferecida pela própria pasta ou instituições privadas.

Como funciona

A TCI pode ajudar qualquer pessoa que esteja disponível a compartilhar experiências e a ouvir as dos outros. A sensação de liberdade, acolhimento e autoestima pode reduzir a ansiedade, o estresse, a tristeza, a raiva e, conseqüentemente, o efeito de várias doenças e dores físicas, assim como melhorar muitos quadros emocionais.

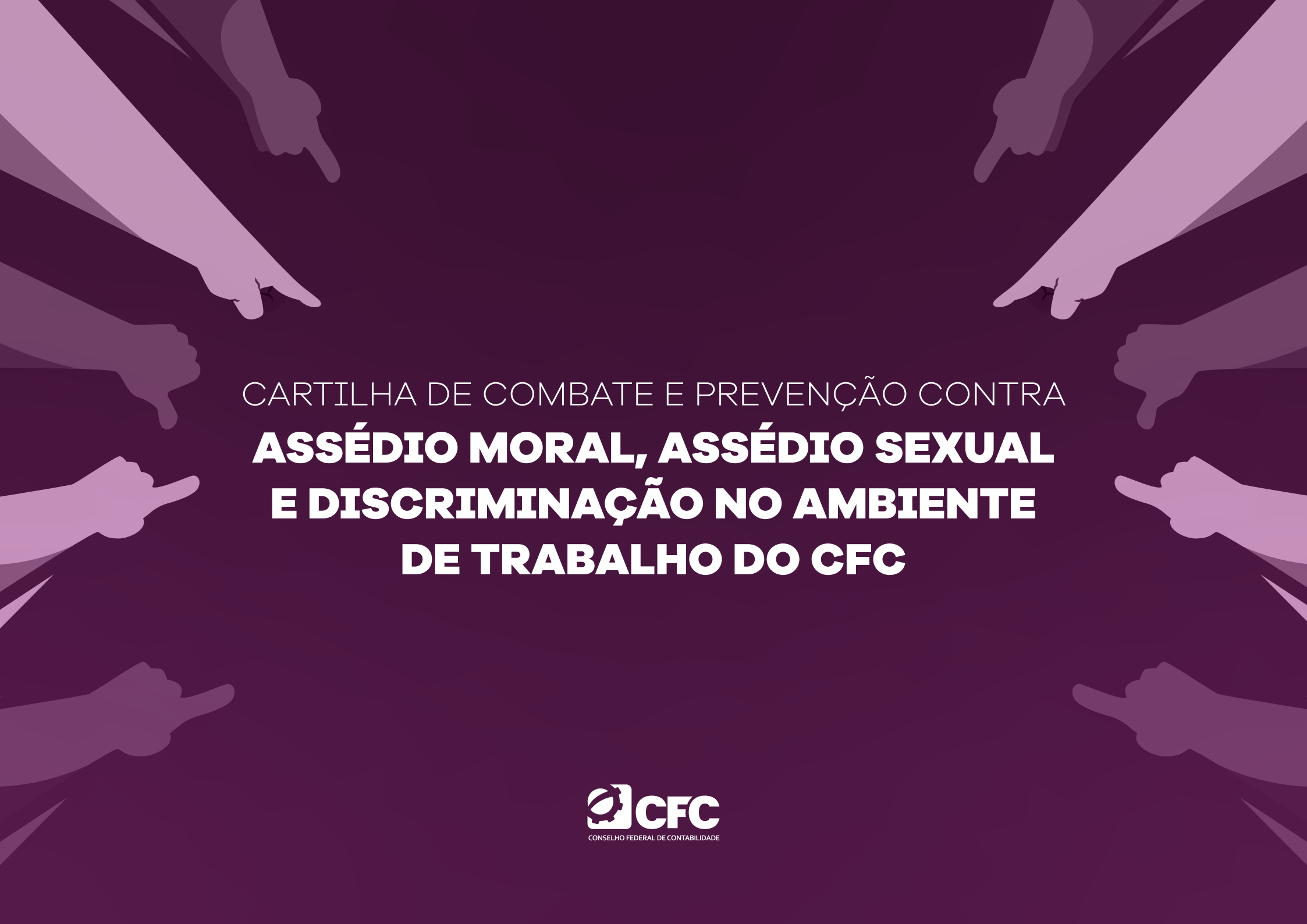
Esse tipo de atividade em grupo tem o objetivo de criar um espaço livre, acolhedor e resiliente de troca de experiências de tal forma que as pessoas sejam fortalecidas. A ideia por trás da prática é a intervenção coletiva, ou seja, que cada paciente possa elaborar soluções para os próprios problemas ao ouvir e acolher as experiências dos demais.

De acordo com Doralice Gomes, os participantes, ao compartilhar sentimentos, conseguem compreender que há aprendizagem e fortalecimento individual. “Dessa forma, a terapia comunitária também fortalece os laços sociais do grupo” destaca.

Para participar, basta acessar a página de Práticas Integrativas em Saúde no site da SES e clicar diretamente no link da reunião da TCI, disponibilizado na aba “Apoio online”.

***Nome fictício a pedido da servidora*

**Com informações da Secretaria de Saúde (SES-DF)*



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



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

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE

SAUS Quadra 5, Bloco J, Lote 3, Edifício CFC

CEP: 70070-920 – Brasília (DF) – Brasil

Fone: +55 (61) 3314-9600

E-mail: cfc@cfc.org.br

Site: www.cfc.org.br

Presidente do Conselho Federal de Contabilidade

Aécio Prado Dantas Júnior

Diretora Executiva

Elys Tevania Alves de Souza Carvalho

Elaboração

Elys Tevania Alves de Souza Carvalho	Gilson Luiz de Castro
Adriana da Silva Guimarães	Janaína Angélica Sarmiento Ferreira de Lima de Carvalho
Cristina Maria Teixeira de Oliveira	Jaqueline Portela Elmiro
Denise Cristiane Silva	Layana Tyara Campos Dertônio
Edson Cassio Miranda Rodrigues Pereira	Núbia Vanessa Torquato Barros
Fabírcia Gonçalves de Andrade	Vanessa Macedo Motta

Edição e Supervisão

Rafaella Feliciano e Thiago Luis

Revisão

Elaine Cristina Oliveira Sousa

Projeto Gráfico e Diagramação

Sabrina Mourão

Conselho Federal de Contabilidade

Cartilha de combate e prevenção contra assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente de trabalho do CFC / Conselho Federal de Contabilidade. -- Brasília: CFC, 2023.

33 p.

Publicação on-line.

1. Assédio Moral - Prevenção. 2. Assédio Sexual - Prevenção. 3. Ambiente de Trabalho. 4. Relações de Trabalho – Aspectos Psicológicos. 5. Discriminação. I. Conselho Federal de Contabilidade. II. Título.

CDU –35: 654.01

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária Lúcia Helena Alves de Figueiredo CRB 1/1.401

Palavra do Presidente

Quando pesquisamos a palavra “assédio” nos dicionários, as expressões mais encontradas são “insistência, impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”. Mas, na prática, os assédios moral e sexual vão muito além. As consequências para a saúde mental e física dos colaboradores são inúmeras, tais como, depressão, ansiedade, nervosismo, sociofobia, ataques de pânico, baixa autoestima, melancolia, apatia, falta de concentração, cansaço, distúrbios digestivos e enxaquecas.

Junto com o assédio, também se tornou latente no Brasil o registro de atos de discriminação no ambiente de trabalho. Situações que expõem as pessoas a tratamentos diferenciados por critérios como 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.

Mas, muitas vezes, as vítimas de assédio e discriminação não se sentem confortáveis em denunciar seus agressores, seja por medo de retaliações ou receio de que não sejam levadas a sério.

E foi pensando no bem-estar de nosso time e visando o cumprimento da nossa missão, visão e valores, que o Conselho Federal de Contabilidade tem trabalhado, de forma intensiva, em ações que possam garantir a integridade dos nossos funcionários.

Portanto, temos o dever de oferecer informações, treinamentos e capacitações para o nosso grupo, a fim de conscientizá-los sobre o tema e, principalmente, prevenir situações que são inadmissíveis em nosso ambiente de trabalho.

É fundamental que tenhamos um ambiente seguro e acolhedor. Assim, é possível que, quando necessário, as denúncias sejam feitas sem medo e as vítimas possam receber o apoio necessário. Além disso, queremos construir no CFC uma cultura de respeito e um ambiente saudável e produtivo para nosso corpo funcional.

Por isso, a leitura desta cartilha é imprescindível para que possamos colocar em prática todas as ações necessárias contra os casos de assédios moral e sexual, bem como aos atos de discriminação em nosso ambiente de trabalho.

Neste documento, reunimos as principais informações e boas práticas do âmbito público e privado para que possamos fomentar as nossas equipes de conteúdo e aprendizado. Dessa forma, orientamos que todos possam ter acesso e façam a leitura do material para que o CFC seja, cada vez mais, um espaço de inclusão, respeito e equidade.

Boa leitura.



“

E, lembre-se: se você é vítima de assédio ou discriminação, denuncie! Temos canais e pessoas preparados para te ajudar.

”

Aécio Prado Dantas Júnior,
Presidente do CFC

Introdução

Empenhado em buscar melhores práticas contra o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, o Conselho Federal da Contabilidade (CFC) elaborou este material após a compilação de pesquisas em diversas fontes públicas e privadas.

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, que tem como objetivos: prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas; capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades; e implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, elaboramos esta cartilha para oferecer ao corpo funcional e aos conselheiros do CFC orientações de prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente de trabalho.

O trabalho foi desenvolvido pela Comissão de Integridade, Gestão da Governança e *Compliance* do CFC, instituída por meio da Portaria CFC nº 277/2022, pela Ouvidoria do CFC, pelo Departamento de Pessoal e pelo Departamento de Gestão de Pessoas, com objetivo de garantir que as boas práticas de governança sejam desenvolvidas e apropriadas pela instituição de forma contínua e progressiva. A intenção desta cartilha é promover uma maior conscientização sobre esse tema, visando prevenir e coibir práticas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação em suas diversas formas.

Além do programa de integridade, a Resolução CFC nº 1.523/2017 instituiu o Código de Conduta para conselheiros, colaboradores e funcionários dos Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade, visando apresentar um conjunto de princípios e normas de conduta ética a serem preservadas, respeitadas e praticadas no âmbito do CFC.

O CFC norteia os seus projetos com vistas a criar um ambiente saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas e à diversidade, com o combate e a prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, o que resulta em impactos positivos para a classe contábil e a sociedade como um todo.



HOME e SETAS

Clique no ícone para retornar ao sumário e navegue pelas páginas por meio das setas

Capítulos

Navegue pelos capítulos pelo menu superior

Como navegar pelo documento

SUMÁRIO

Palavra do Presidente	3
Introdução	4
ASSÉDIO MORAL	7
O que é assédio moral?.....	7
Quais são as formas de assédio moral?	7
Quem é o assediador(a)?.....	7
Quem pode sofrer assédio?.....	8
Como identificar casos de assédio moral?	8
Quais são as consequências do Assédio Moral para a vítima?.....	9
Quais são as consequências do Assédio Moral para o CFC?	9
O que não é Assédio Moral?	10
Vamos quebrar o ciclo do Assédio Moral?	11
Quer entender mais sobre Assédio Moral?	11
ASSÉDIO SEXUAL	12
Assédio sexual.....	13
O que é assédio sexual?.....	13
Como ocorre o assédio sexual?.....	13
Quem assedia e quem pode ser assediado?.....	14
Como identificar casos de Assédio Sexual?.....	14
Quais são as consequências do assédio sexual para a vítima?	14
O que não é Assédio Sexual?	15
Vamos quebrar o ciclo do Assédio Sexual?.....	15
Quer entender mais sobre assédio sexual?.....	16

DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	17
Discriminação no Ambiente de Trabalho.....	18
Exemplos de preconceito e discriminação no trabalho	18
Como combater a discriminação no ambiente de trabalho	19
VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	20
Violência contra a mulher	21
O que é feminicídio?	21
Rede de proteção à mulher	22
CEAM.....	22
Casa Abrigo	22
Casa da Mulher Brasileira.....	22
NAFAVDs	22
O que é o Ligue 180?	23
Mapa do acolhimento	23
Campanha Sinal Vermelho.....	23
Aplicativo Proteja-se.....	24
Você sabia?.....	24
CFC CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	25
O que o CFC está fazendo para combater o assédio e a discriminação?.....	26
O que você pode fazer?.....	28
REFERÊNCIAS.....	29

ASSÉDIO MORAL



Assédio moral

O que é assédio moral?

Conforme definições do Senado Federal, em sua cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, o assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente. Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo intensifica essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral.

As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade. Por isso, cada vez mais, o CFC promove políticas preventivas e repressivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais de empregados, terceirizados e conselheiros.

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o empregado, terceirizado ou conselheiro, ou ainda, o grupo de empregados, terceirizados ou conselheiros, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

(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.)

Quais são as formas de assédio moral?

Você sabe identificar de qual forma o assédio moral pode se manifestar? Segundo o Senado Federal, as maneiras de apresentação do assédio moral são: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto. Confira abaixo:



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

Em todas as modalidades de assédio moral, as condutas caracterizam abusos, pois são praticadas direta ou indiretamente visando à afetação do estado psicológico da vítima. Tal conduta causa dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica da pessoa que sofre assédio, e coloca em perigo o emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

(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.)

Quem é o assediador(a)?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral, é o que preceitua o Senado Federal na 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.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.



(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.)

Quem pode sofrer assédio?

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

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



(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.)

Como identificar casos de assédio moral?

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região elencou, em sua cartilha de combate ao assédio moral e sexual, alguns exemplos para que possamos identificar casos de assédio com maior facilidade.

EXEMPLOS

1. Deterioração proposital das condições de trabalho

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada.
- Atribuir demandas contraditórias.
- Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa.
- Não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência.
- Vigiar apenas a pessoa assediada.
- Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.

2. Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la.
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros.
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe.
- Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.

3. Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada.
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional.
- Desconsiderar seus problemas de saúde.
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe.
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos.
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro.
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado.
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhar de viés, levantar de ombros, risos).

4. Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos.
- Ameaçar com violência física.
- Realizar a escuta de ligações telefônicas.

(Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). **Cartilha de combate ao assédio moral e assédio sexual**. [2022]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.)

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:

TIPOS DE FRASES DISCRIMINATÓRIAS

“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 as 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 malcasada!”



Diversos são os danos causados para a vítima de assédio moral e para a instituição em que ela está inserida. Listamos, abaixo, alguns exemplos citados pelo Senado Federal na cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho:

Quais são as consequências do Assédio Moral para a vítima?

- **psicológicos:** 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;
- **físicos:** 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 são as consequências do Assédio Moral para o CFC?

- 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; e
- aumento do absenteísmo, entre outros.

(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/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 9 Jan. 2023.)

O que não é Assédio Moral?

A prática de atos de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, não configura assédio moral.

O Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito da Universidade Federal de Santa Catarina (NETCOS) categorizou situações em que não é caracterizado assédio moral:

- **Situações eventuais:** a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.
- **Exigências profissionais:** todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao empregado. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, o que compromete negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.
- **Conflitos:** em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Já a Fundação Oswaldo Cruz, em sua cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, aponta a diferença entre situações de conflito no trabalho e assédio moral.

CONFLITO	X	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 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 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 ocasionais.		Práticas antiéticas 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).



(Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **O que não é assédio moral no trabalho**. [2016a?]. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acesso em: 20 jan. 2023.

(Fonte: FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento** na Fiocruz. 2014. Disponível em: http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.)

Vamos quebrar o ciclo do Assédio Moral?

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizadas, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil ações relacionadas a assédio moral e mais de três mil relativas a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

(Fonte: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>.)

Em 2021, foram ajuizadas, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil ações relacionadas a assédio moral.



Quer entender 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 caçoada por colegas e professores. No primeiro emprego, foi menosprezada pelos companheiros de setor.



O diabo veste Prada

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

ASSÉDIO SEXUAL



Assédio sexual

O que é assédio sexual?

Segundo a cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, editada pelo Senado Federal, “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”.

(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.)

De acordo com o Código Penal, assediar sexualmente é:

“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” (BRASIL).



A Controladoria-Geral da União (CGU), em seu site, definiu assédio sexual no ambiente de trabalho como o “constrangimento com conotação sexual, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.”

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui violação aos Direitos Humanos.

Alguns aspectos desse tipo de violência:

- Para o conceito de assédio sexual, é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e, ainda assim, continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual.
- O assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência laboral, definida como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.

(Fonte: BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Assédio moral e sexual**. [2019b?]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.)

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.



(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.)

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.

(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.)

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; e
- tentativa de suicídio.

(Fonte: CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 24 jan. 2023.)

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.

(Fonte: Senado Federal. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 24 de jan. de 2023.)

Vamos quebrar o ciclo do Assédio Sexual?

Os dados obtidos pela Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PeNSE) de 2019 demonstrou que a violência sexual se mostra presente na vida de um significativo percentual de meninos e meninas que frequentam escola. Dentre as meninas, uma em cada cinco adolescentes (20,1%) de 13 a 17 anos diz já ter sido tocada, manipulada, beijada ou ter tido partes do corpo expostas contra a sua vontade. E 8,8% das meninas nessa idade já foram forçadas ao sexo, a maioria antes dos 14 anos. Os garotos também são alvos desse tipo de violência, mas em percentuais bem menores. Os agressores costumam ser pessoas próximas às vítimas. Além disso, o contexto socioeconômico pode determinar onde cada tipo de agressão é mais comum, sendo que os índices de importunação sexual são mais altos dentre alunos da rede privada e os de estupro dentre os da pública.

Esses são alguns dos dados obtidos pelo PeNSE, que entrevistou estudantes dessa faixa etária em todo o Brasil sobre diversos temas, que vão desde os hábitos e a saúde até a autoimagem e a saúde mental. O método de coleta de informação da PeNSE, um dispositivo móvel utilizado pelo próprio adolescente, garante o anonimato e a individualidade de quem responde, de modo que os estudantes fiquem com menos receio de responder sobre temas sensíveis.

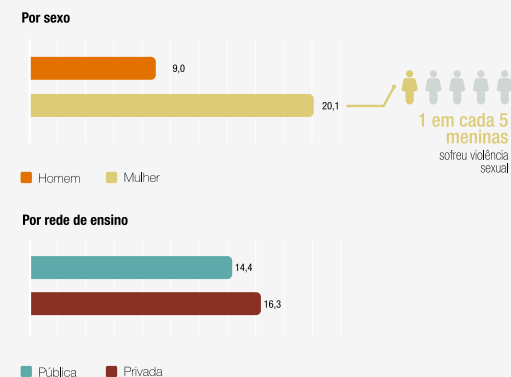
No geral, 14,6% dos estudantes de 13 a 17 anos narraram já terem sofrido algum tipo de violência sexual pelo menos uma vez na vida, mas o percentual entre as meninas (20,1%) foi mais do que o dobro do observado entre os meninos (9,0%). E na rede privada houve mais relatos desse tipo de violência (16,3%) do que na rede pública (14,4%).



Destaques

- ! Mais de 20% das adolescentes de 13 a 17 anos dizem já terem sido tocadas, manipuladas, beijadas ou terem tido partes do corpo expostas contra a sua vontade.
- ! E 8,8% das meninas nessa idade já foram forçadas ao sexo, a maioria antes dos 14 anos.
- ! Dentre estudantes da rede privada de ensino, houve mais relatos desse tipo de violência do que dentre os da rede pública: 16,3% contra 14,4%.
- ! Agressores costumam ser pessoas próximas, na maioria dos casos, sendo 29,1% namorado ou namorada e 24,8% amigos.
- ! Pelo menos 21% dos adolescentes de 13 a 17 anos afirmaram terem sido agredidos pelo pai, pela mãe ou pelo responsável alguma vez nos doze meses anteriores à pesquisa.
- ! Já 13,2% relataram terem sido vítimas de agressão física perpetrada por outra pessoa que não seja o pai, a mãe ou o responsável.

Estudantes de 13 a 17 anos que alguma vez foram tocados, manipulados, beijados ou expostos contra sua vontade (%)



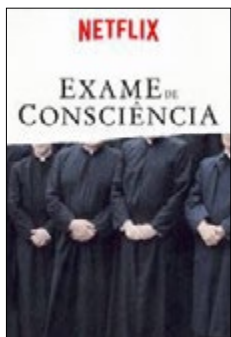
Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar - 2019

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS

(Fonte: CRELIER, Cristiane. **Uma em cada cinco estudantes já sofreu violência sexual**. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 10 set. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31579-uma-em-cada-cinco-estudantes-ja-sofreu-violencia-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.)

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.



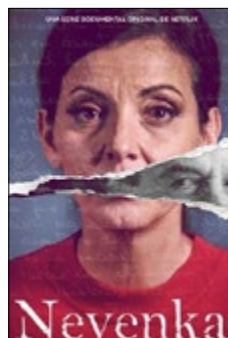
Crimes em Deli

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.



DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Discriminação no Ambiente de Trabalho

De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, discriminação “é toda distinção, exclusão ou preferência fundada em determinados critérios, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. O conceito de discriminação está relacionado a um tratamento diferenciado de uma pessoa em relação a outra, impondo uma situação de desvantagem, atingindo, notadamente, membros de um determinado grupo que já possui histórico de desvantagem ou de situação de 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.”

(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)

A igualdade é direito fundamental previsto na Constituição Federal, de 1988 (art. 5º, *caput*, inciso I) e o princípio constitucional da igualdade pressupõe o tratamento isonômico, sem distinções de qualquer natureza. O princípio da equidade decorre do princípio da igualdade e reconhece as diferenças e desigualdades existentes entre os indivíduos ao prever o tratamento igual entre os iguais e desigual entre os desiguais, na medida de suas desigualdades. Considera, portanto, as particularidades dos diferentes grupos sociais a fim de identificar pontos específicos de vulnerabilidade e atuar no sentido de mitigá-los ou combatê-los.



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

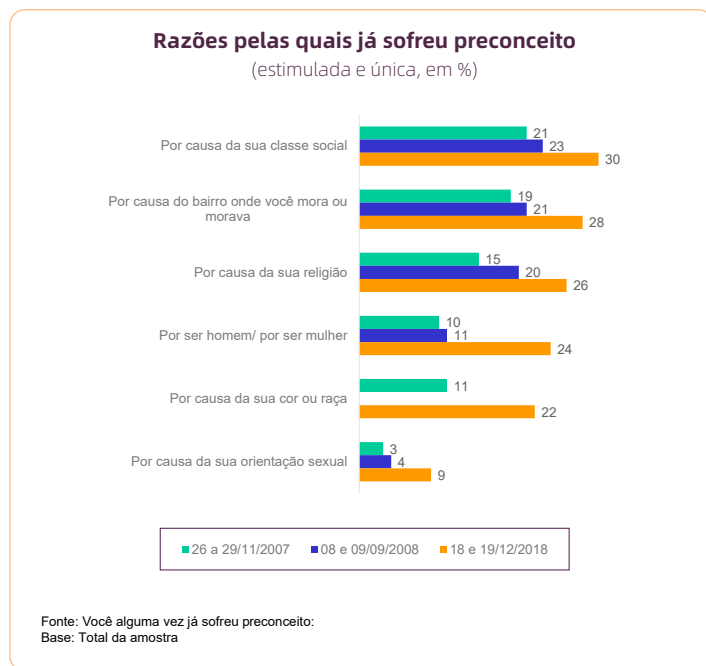
Segundo o *site* eCycle e o Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas (TJAM), os exemplos a seguir servem para lhe deixar atento a casos de discriminação que podem acontecer em seu ambiente de trabalho. Se você presenciar algo, ou for vítima, não se cale. Quando atitudes são tomadas a respeito, fica cada vez mais fácil lutar para que mais ninguém sofra com o assédio no trabalho.

- ✘ Recusar emprego para 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 as funcionárias a inspeções íntimas;
- ✘ Colocar gênero, idade, cor, situação familiar ou orientação sexual como uma variável para determinar remunerações;
- ✘ Comentários preconceituosos relacionados a algum funcionário;
- ✘ Exclusão de funcionário quando se trata 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. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos; e
- ✘ Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.

(Fonte: NÓBREGA, Ana. **O que é discriminação no trabalho e como denunciar?** eCycle, São Paulo, [201-?]. Caderno Comportamento. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/discriminacao-no-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2023. AMAZONAS. Tribunal de Justiça. **Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Carlilha-ASSEDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.)

Pesquisa Datafolha mostra crescimento do percentual de brasileiros que se declaram vítima de algum tipo de preconceito – dentre seis pesquisados – nos últimos anos.

Três em cada dez (30%) declararam que já sofreram preconceito devido à sua classe social (era 23% em 2008), 28% já sofreram preconceito devido ao local de moradia (era 21%), 26% devido à sua religião (era 20%), 24% devido ao seu gênero (era 11%), 22% por sua cor ou raça (era 11% em 2007) e 9% por sua orientação sexual (era 4% em 2008).



30%
preconceito devido à sua classe social

28%
local de moradia

26%
religião

24%
gênero

22%
cor ou raça

9%
orientação sexual

(Fonte: CRESCE percepção de preconceito entre brasileiros na última década. Instituto de Pesquisas Datafolha, São Paulo, 16 jan. 2019. Disponível em: Acesso em: 6 jan. 2023.)

Como combater a discriminação no ambiente de trabalho

O diretor sênior de Recursos Humanos no Grupo Carrefour, Kiko Campos, em sua postagem no site <https://www.poderdaescuta.com/>, ensina como combater a discriminação no ambiente de trabalho.

Para ele, se alguém da sua equipe afirmar que está sofrendo algum tipo de discriminação, haja imediatamente. Isso porque essa situação pode levar os indivíduos a desenvolverem problemas como depressão, baixa autoestima, dificuldade de relacionamento e impactos na performance profissional.

Para a empresa, se há prejuízo no desempenho dos colaboradores, ele se expande aos resultados coletivos. Por isso, enfrentar o problema se faz necessário.

Veja algumas maneiras de combater os tipos de discriminação, focando no bem-estar das equipes

- Invista em diversidade e contrate pessoas de todos os tipos para que a empresa tenha vários pontos de vista na hora da tomada de decisões.
- Fale sobre o tema com a sua equipe.
- Deixe claro que as relações de trabalho devem ser baseadas no respeito e na igualdade.
- Fique atento a sinais como exclusão de determinados colaboradores em conversas de membros da equipe ou em encontros rotineiros.
- Preste atenção se alguém é ignorado nas reuniões de trabalho ou nas relações do dia a dia.
- Busque entender o motivo de possíveis conflitos durante a realização de tarefas em conjunto.
- E, claro, a principal maneira de combater o problema é procurar identificá-lo.



(Fonte: CAMPOS, Kiko. 5 tipos de discriminação e como enfrentar no ambiente de trabalho. Poder da escuta corporativa, [s. l.], 22 abr. 2022. Caderno Cultura. Disponível em: <https://www.poderdaescuta.com/tipos-de-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 define o feminicídio como **“todo homicídio praticado contra a mulher por razões da condição do gênero feminino e em decorrência da violência doméstica e familiar, ou por menosprezo ou discriminação à condição de mulher.”**

Ainda conforme a Cevid, a palavra feminicídio ganhou destaque no Brasil quando a Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015 foi aprovada, sendo incluída no rol do crime de homicídio a qualificadora do feminicídio. Além disso, essa circunstância qualificadora do crime de homicídio foi incluída no rol de crimes hediondos.

A pena prevista para esse tipo penal é de reclusão de 12 a 30 anos, isto é, com a introdução dessa qualificadora no sistema penal brasileiro, as penas mínimas e máximas foram elevadas em 50%.¹⁷



Pena Mínima

6 anos - 12 anos

Pena Máxima

20 anos - 30 anos

(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.)

Você sabia que diversas mulheres estão em um relacionamento abusivo e sequer percebem essa situação? Como as relações envolvem muitos sentimentos e emoções, o relacionamento abusivo geralmente se manifesta em comportamentos tidos como legítimos por parte do abusador, ou seja, existe a romantização de comportamentos negativos. O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) elaborou perguntas que nos ajudam a analisar nossos relacionamentos de forma mais objetiva. Marque apenas “sim” ou “não” nas situações abaixo, sem justificar as atitudes do(a) companheiro(a) ou familiar – ou seja, não importa se “foi apenas uma vez” ou se “não é assim o tempo todo”. Confira o resultado na outra página.¹⁸

Sim Não

- ...vigia e/ou controla o que você faz?
- ...costuma demonstrar ciúmes com frequência?
- ...a proíbe de visitar familiares e de manter relações de amizade?
- ...a critica por qualquer coisa que faz, veste, come ou pensa?
- ...a proíbe, ou atrapalha, de trabalhar e/ou estudar?
- ...a xinga ou humilha diante de familiares ou amigos?
- ...briga com você ou a critica sem motivos aparentes?
- ...a ameaça, faz chantagens e/ou a acusa de coisas que você não fez?
- ...controla o dinheiro e a obriga a prestar contas, mesmo quando você trabalha?
- ...já chegou a destruir seus objetos pessoais, de valor sentimental e/ou objetos da casa?
- ...diz que se você não for dele não será de mais ninguém, ameaçando-a 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?
- ...faz questão de lhe contar que tem arma de fogo ou a exhibe para você?
- ...já chegou a agredi-la fisicamente (bater, empurrar, chutar, beliscar, puxar o cabelo etc.)?
- ...já a agrediu (física ou verbalmente) diante de seus filhos?
- ...já a agrediu ou agrediu outro membro da família?
- ...já a agrediu utilizando objetos ou utensílios domésticos?
- ...a faz sentir culpada pela violência sofrida?
- ...a obriga a manter relações sexuais contra sua vontade ou se envolver em atos sexuais que você não aprecia?
- ...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 sessão!

(Fonte: DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Como saber se estou vivendo em um relacionamento violento?** [2019]. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/questionario-paz-em-casa-12-09-19.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2023.)

Rede de proteção à mulher

Busque ajuda! Existem centros de atendimento especializado onde você será ouvida e encontrará o apoio de que precisa. Você poderá contar sua história, terá todas as suas dúvidas respondidas e será orientada sobre como proceder. Ninguém vai te obrigar a nada: a escolha do que fazer será sempre sua.

O Distrito Federal conta com vários centros de atendimento a mulheres vítimas de violência. Na rede de proteção e acolhimento, elas são assistidas com conforto e discrição.



CEAM

Os Centros Especializados de Atendimento à Mulher (Ceam) ofertam acolhimento e acompanhamento interdisciplinar (social, psicológico, pedagógico e de orientação jurídica) às mulheres em situações de violências de gênero.

Visam promover e assegurar o fortalecimento da sua autoestima e da autonomia e o resgate da cidadania, além da prevenção, da interrupção e da superação das situações de violações aos seus direitos. Eles estão localizados em vários pontos do Distrito Federal e você pode escolher o mais próximo à sua casa.

Endereços e telefones

CEAM 102 SUL

Telefone: (61) 3223-7264/9 9183-6454

E-mail: ceam.102sul@mulher.df.gov.br

Endereço: Estação do Metrô 102 Sul, Asa Sul, Plano Piloto

CEAM PLANALTINA

Telefone: (61) 3389-8189 / 9 99202-6376 / 9 99103-2911

E-mail: ceamplanaltinadm@mulher.df.gov.br

Endereço: Jardim Roriz, Área Especial, Entrequadras 1 e 2, Centro

CEAM CEILÂNDIA

Telefone: (61) 3373-6668 / 9 9117-3406

E-mail: ceam.ceilandia@mulher.df.gov.br

Endereço: QNM 2, Conjunto F, Lote 1/3 - Ceilândia Centro

Funcionamento de 2ª a 6ª feira, das 8h às 18h.

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

Casa Abrigo

Trata-se de um equipamento que acolhe as vítimas de violência doméstica com risco de morte. **Localizada em endereço sigiloso** para garantir a proteção das mulheres e de seus dependentes, constitui unidade pública estatal de prestação de serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade.

Para ingresso na unidade, a mulher precisa ser encaminhada por meio das delegacias do DF, após registro de boletim de ocorrência e solicitação de medida protetiva. As que precisarem de abrigo para os filhos, poderão levar crianças do sexo masculino, de até doze anos de idade incompletos, e do sexo feminino, sem limitação de idade. O espaço comporta 40 pessoas, entre vítimas e seus dependentes.

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

Casa da Mulher Brasileira

É um equipamento de alta complexidade, criado para oferecer um atendimento humanizado às mulheres vítimas de violência doméstica. Reúne, em um só espaço, acolhimento, triagem, apoio psicossocial, brinquedoteca, além de atendimento da Defensoria Pública, do Ministério Público, da Polícia Civil e do Tribunal de Justiça.

Atendimento

Endereço: CNM 1, Bloco I, Lote 3 - Ceilândia, Brasília - DF, 72215-110

Horário: está aberta todos os dias, 24h

Telefones

Portaria: (61) 3371-2897

Triagem - Balcão 1º andar: (61) 3373-7864

Direção - 1º andar: (61) 3371-2947

Empreende Mais Mulher - 2º andar: (61) 3373-1120

NAFAVDs

Os Núcleos de Atendimento à Família e aos Autores de Violência Doméstica (NAFAVDs) oferecem acompanhamento psicossocial às pessoas envolvidas em situação de violência doméstica e familiar contra as mulheres, tanto às mulheres vítimas quanto aos (às) autores(as) dessas violências.

Para o acesso ao serviço, o usuário deverá comparecer ao NAFAVD mais próximo com os seguintes documentos: RG, CPF e o número do processo judicial de Lei Maria da Pena.

Existem 9 Núcleos funcionando atualmente no Distrito Federal nas cidades de:

PLANO PILOTO

Telefone: (61) 3343-6553 / (61) 9 9323-6567
E-mail: nafavd.planopiloto@mulher.df.gov.br

BRAZLÂNDIA

Telefone: (61) 3391-1596 / (61) 9 9199-7518 / (61) 9 9103-0058
E-mail: nafavd.brazlandia@mulher.df.gov.br

GAMA

Telefone: (61) 3384-3069 / (61) 9 9120-5114
E-mail: nafavd.gama@mulher.df.gov.br

PARANOÁ

Telefone: (61) 3369-4784 / (61) 9 9206-6281
E-mail: nafavd.paranoa@mulher.df.gov.br

PLANALTINA

Telefone: (61) 3388-1095 / (61) 99128-9921 / (61) 9 9199-4674
E-mail: nafavd.planaltina@mulher.df.gov.br

SANTA MARIA

Telefone: (61) 9 9516-1772 (61) 9 9969-3363 / (61) 3394-6863
E-mail: nafavd.stamaria@mulher.df.gov.br

SOBRADINHO

Telefone: (61) 3387-0096 / (61) 99501-6007
E-mail: nafavd.sobradinho@mulher.df.gov.br

ESPAÇO ACOLHER NAFAVD - SAMAMBAIA

Telefone: (61) 3458-1433 / (61) 9 9530-9675 / (61) 9 9226-2858
E-mail: nafavd.samambaia@mulher.df.gov.br
Edifício Arena Mall (QS 406, Conjunto E, Lote 3, Loja 4, Samambaia Norte).

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

O que é o 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.

Vamos proteger nossas meninas e mulheres! Denuncie!

Violência contra a mulher: denuncie!



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 Campanha Sinal Vermelho foi lançada em junho de 2020 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), como resultado do grupo de trabalho criado para elaborar estudos e ações emergenciais voltados a ajudar as vítimas de violência doméstica durante a fase do isolamento social, em razão da pandemia de Covid-19.

A proposta é engajar a sociedade para auxiliar a mulher isolada, sem acesso a celular, computador, familiares, presa em sua própria casa, para que possa denunciar, de forma silenciosa, uma situação de violência que esteja vivendo. Ela pode ir a uma farmácia, drogaria, a um supermercado, hotel ou condomínio participante da ação e apresentar um X vermelho desenhado em uma das suas mãos a um dos atendentes do local, orientado a pedir ajuda à polícia.

Sinal VERMELHO contra a violência doméstica!

Campanha de enfrentamento à violência doméstica

Você não está só!



Aplicativo Proteja-se

A pessoa que precisar fazer uma denúncia só precisa mandar uma mensagem, e poderá ser atendida por meio de um *chat* ou em libras. É possível incluir fotos e vídeos à solicitação. Um atendente receberá o material e o encaminhará aos órgãos do Sistema Nacional Integrado de Direitos Humanos e à rede de equipamentos de acolhimento do Governo do Distrito Federal.



Por enquanto, o aplicativo está disponível apenas no sistema Android. Para fazer o **download**, acesse a Play Store e pesquise por "Proteja-se".



Você sabia?

Mulheres vítimas de violência doméstica, bem como contra crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, têm prioridade à realização do exame de corpo de delito.

Lei Nº 13.721, DE 2 DE OUTUBRO DE 2018

Quando se tratar de violência contra a mulher, tem prioridade para realização do exame toxicológico, na rede pública de saúde do Distrito Federal, a mulher que tenha sido drogada ou dopada por seu agressor com substâncias psicotrópicas ou sintéticas sem consentimento.

Lei Nº 6.293, DE 23 DE ABRIL DE 2019

Aquele que, por ação ou omissão, causar lesão, violência física, sexual ou psicológica e dano moral ou patrimonial a mulher fica obrigado a ressarcir todos os danos causados, inclusive ressarcir ao Sistema Único de Saúde (SUS), de acordo com a tabela SUS, os custos relativos aos serviços de saúde prestados para o total tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar, recolhidos os recursos assim arrecadados ao Fundo de Saúde do ente federado responsável pelas unidades de saúde que prestarem os serviços.

Lei Nº 13.871, DE 17 DE SETEMBRO DE 2019

Os condomínios residenciais localizados no Distrito Federal, por meio de seu síndico ou administrador devidamente constituídos, devem comunicar à delegacia da Polícia Civil do Distrito Federal (PCDF) e aos órgãos de segurança pública especializados a ocorrência ou o indício de violência doméstica e familiar contra mulher, criança, adolescente ou idoso nas unidades condominiais ou nas áreas comuns dos condôminos.

Lei Nº 6.539, DE 13 DE ABRIL DE 2020

No Distrito Federal, foi instituído o Programa Tem Saída, destinado a desenvolver e a fortalecer ações voltadas à promoção da autonomia financeira das mulheres em situação de violência doméstica e familiar, promovendo medidas de qualificação profissional, de geração de emprego e renda e de inserção no mercado de trabalho.

Lei Nº 6.553 DE 23 DE ABRIL DE 2020

Os bares, as casas noturnas e os restaurantes do Distrito Federal ficam obrigados a adotar medidas para auxiliar as mulheres que se sintam em situação de risco nas dependências desses estabelecimentos. O auxílio à mulher deve ser prestado pelo estabelecimento mediante oferta de acompanhamento até o carro ou outro meio de transporte ou comunicação à polícia.

Lei Nº 6.564 DE 29 DE ABRIL DE 2020

Ficou estabelecida, no Distrito Federal, a concessão do Aluguel Social às mulheres vítimas de violência doméstica. É assegurada a inclusão, no Programa Habita Brasília, das mulheres vítimas de violência doméstica, isto é, das mulheres sujeitas a qualquer forma de violência praticada no lar que coloque em risco a sua integridade física e moral.

Lei Nº 6.623, DE 25 DE JUNHO DE 2020

Foi garantido o sigilo das informações divulgadas no Portal da Transparência ou nos sites oficiais dos órgãos e das entidades dos poderes públicos distritais, relativas às servidoras sob o alcance de medidas protetivas determinadas pelo Poder Judiciário.

Lei Nº 6.638, DE 20 DE JULHO DE 2020

É direito de toda mulher a ter acompanhante, pessoa de sua livre escolha, nas consultas e nos exames, inclusive os ginecológicos, nos estabelecimentos públicos e privados de saúde do Distrito Federal.

Lei Nº 7.062, DE 11 DE JANEIRO DE 2022

CFC CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO



O que o CFC 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 CFC tem se comprometido com a difusão de informações por meio da comunicação interna, com o envio de cards que abordam esses temas.

Campanha de Integridade
 Você sabia que o CFC possui um Ouvidório?
 É o canal de comunicação entre o cidadão e o CFC para receber sugestões, elogios, solicitações, reclamações e denúncias referentes aos diversos serviços prestados.
 Precisa falar com o Ouvidor?
 Scaneie o QR Code abaixo:
 cfc.org.br/ouvidorio

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Campanha de Integridade
 Palavras racistas que podemos deixar de usar.

DENEGRIR

Por que não utilizar?
 O verbo significa "fornecer negro ou escuro". Em sentido figurado, significa "manchar a reputação de, difamar". A palavra é proveniente, pelo prefixo "de-", do "negro" a algo que não é bom.

Sinônimos fáceis
 Difamar, desmentir, caluniar, desacreditar, injuriar, manchar, rebeldar, etc.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Campanha de Integridade
 Palavras racistas que podemos deixar de usar.

MULATO (A)

Por que não utilizar?
 Na língua espanhola, físiote do cruzamento de cavalo com jumento ou de jumento com água. Fica pior quando se diz "mulato tipo espartaco", referindo a vista do corpo negro como mercadoria que remete ao período da escravidão.

Sinônimos fáceis
 Utilizar o nome da pessoa para se dirigir a ela.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Campanha de Integridade
 Expressões racistas que podemos deixar de usar.

INVEJA BRANCA

Por que não utilizar?
 O termo "branco" é utilizado para amenizar o sentimento da inveja, que é sempre ruim. Não existe inveja boa. A associação reforça a cultura racista que trata o negro como algo que não é bom.

Sinônimos fáceis
 Apenas inveja, ou fazer um elogio (salvação, inspiração, apreço, admiração, consideração).

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Campanha de Integridade
 Expressões racistas que podemos deixar de usar.

LISTA NEGRA | MERCADO NEGRO | HUMOR NEGRO

Por que não utilizar?
 Usar a palavra negro para se referir a algo negativo, proibido ou antipático é pejorativo e racista.

Sinônimos fáceis
 Lista proibida, mercado clandestino e humor ácido.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Campanha de Integridade
 Expressões racistas que podemos deixar de usar.

JUDAR | JUDARIA | JUDAÍCA

Por que não utilizar?
 É um termo preconceituoso criado para significar insultos de judeus. É usado como sinônimo de fazer sofrer, atormentar.

Sinônimos fáceis
 Sofrimento, maltrato.

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Não cai bem NO TRABALHO

ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é toda conduta **REITERADA E PROLONGADA** ao longo do tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Toda conduta abusiva que se repete de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador.

Código de conduta art. 6º V

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Não cai bem... NO TRABALHO

GORDOFÓBIA

Gordofobia é a aversão à gordura e às pessoas que estão acima do peso, fazendo com que se sintam inferiores aos outros. Trata-se de um preconceito, tratar mal, discriminar ou fazer e pensar no sentido inferiorizado por suas características corporais. Esse tipo de comportamento é **proibido** no CFC.

Código de Conduta, art. 6º, IV

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

Não cai bem NO TRABALHO

ASSÉDIO SEXUAL

Comportar alguém com o intuito de obter vantagens ou favores sexuais, praticando-se o agente da sua conduta de qualquer natureza no exercício de funções inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Código de conduta art. 6º V

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

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

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Código de Conduta art. 6º IV

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

No CFC, nós respeitamos toda e qualquer forma de amor.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Código de Conduta art. 6º IV

75 ANOS DO CFC. ORGULHO DE PERTENCER.

COMUNICAÇÃO INTERNA

Integridade

Palavras e expressões racistas
(que talvez você não conheça)

Código de Conduta arts. 5º, XI e 6º, IV

- ★ A coisa tá pretal
- ★ Inveja branca.
- ★ Nasceu com um pé na cozinha.
- ★ Amanhã é dia de branco.
- ★ Cor do pecado.
- ★ Lista negra.
- ★ Vamos colocar todo mundo na chibata.
- ★ Tem carço nesse angu.
- ★ Cabelo ruim.
- ★ Chuta que é macumba.

COMUNICAÇÃO INTERNA

Integridade

Não é legal

Assédio Moral
Código de Conduta Art. 6º, V

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

COMUNICAÇÃO INTERNA

Integridade

Não é legal

Assédio Sexual
Código de Conduta Art. 6º, V

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

COMUNICAÇÃO INTERNA

Integridade

É assédio moral?

- Exigir eficiência no cumprimento do trabalho. **NÃO**
- Sobrecarregar o colaborador com tarefas. **SIM**
- Exigir metas. **NÃO**
- Advertir arbitrariamente. **SIM**
- Chamar a atenção do colaborador. **NÃO**
- Delegar tarefas humilhantes. **SIM**

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

O que você pode fazer?

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.

- 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.

ROMPA O SILÊNCIO!

Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a sua rede de proteção.



Canais de denúncia

No CFC

Departamento de Gestão de Pessoas
degep@cfc.org.br

Denúncia anônima na Ouvidoria do CFC
<https://cfc.org.br/adm/ouvidoria>

Comissão de conduta
comissaodeconduta@cfc.org.br

Gestor imediato

Além do CFC

Ligue 180

Ministério Público do Trabalho
peticonamento.prt10.mpt.mp.br/denuncia

DEAM - Delegacia Especial de Atendimento à Mulher
EQS 204/205, Asa Sul, Brasília/DF

Telefones
PLANTÃO - 3207-6172
PLANTÃO - 3207-6195

Delegacias comuns

REFERÊNCIAS

- AMAZONAS. Tribunal de Justiça. **Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.
- SOBRENOME, Nome. **Assédio moral e sexual no âmbito trabalhista**. Local, dia, mês. 2013. Facebook: Nome na rede social. Disponível em: <https://www.facebook.com/tccsecretariado.assedios>. Acesso em: 24 jan. 2023.
- BASILIO, Patrícia. Confira 7 filmes que retratam cenas de assédio moral no trabalho. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 1º ago. 2011. Caderno Classificados. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/951716-confira-7-filmes-que-retratam-cenas-de-assedio-moral-no-trabalho.shtml>. Acesso em: 5 jan. 2023.
- 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.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 jan. 2023.
- BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Assédio moral e sexual**. [2019b?]. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 13.721, de 2 de outubro de 2018**. Altera o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), para estabelecer que será dada prioridade à realização do exame de corpo de delito quando se tratar de crime que envolva violência doméstica e familiar contra mulher ou violência contra criança, adolescente, idoso ou pessoa com deficiência. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13721.htm. Acesso em: 6 jan. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 13.871, de 17 de setembro de 2019**. Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para dispor sobre a responsabilidade do agressor pelo ressarcimento dos custos relacionados aos serviços de saúde prestados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) às vítimas de violência doméstica e familiar e aos dispositivos de segurança por elas utilizados. 2019c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13871.htm. Acesso em: 6 jan. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023**. 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. 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14540.htm. Acesso em: 19 abr. 2023.
- 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.
- BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. [2023?]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 5 jan. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). **Cartilha de combate ao assédio moral e assédio sexual**. [2022]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. 2022b. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 5 jan. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação. **Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?** [2020b?]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 24 jan. 2023.
- CAMPOS, Kiko. 5 tipos de discriminação e como enfrentar no ambiente de trabalho. **Poder da escuta corporativa**, [s. l.], 22 abr. 2022. Caderno Cultura. Disponível em: <https://www.poderdaescuta.com/tipos-de-discriminacao/>. Acesso em: 6 jan. 2023.
- CEARÁ. Tribunal de Justiça. **Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual**. [2022]. Disponível em: https://www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor.pdf. Acesso em: 5 jan. 2023.
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. 2016. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CRELIER, Cristiane. Uma em cada cinco estudantes já sofreu violência sexual. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 10 set. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31579-uma-em-cada-cinco-estudantes-ja-sofreu-violencia-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.

Cresce percepção de preconceito entre brasileiros na última década. **Instituto de Pesquisas Datafolha**, São Paulo, 16 jan. 2019. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/01/1986041-preconceito-por-genero-e-cor-dobra-em-uma-decada.shtml>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **DF tem ampla rede de apoio e proteção à mulher**. 2017. Disponível em: <https://www.df.gov.br/df-tem-ampla-rede-de-apoio-e-protecao-a-mulher/>. Acesso em: 24 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.293, de 23 de abril de 2019**. Estabelece prioridade para realização do exame toxicológico quando se trate de violência contra mulher, na rede pública de saúde do Distrito Federal, em que tenha sido drogada ou dopada por seu agressor com substâncias psicotrópicas ou sintéticas sem consentimento. 2019. Disponível em: http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/6e-5444db4e47474f802acfb8ae373abe/Lei_6293_23_04_2019.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.539, de 13 de abril de 2020**. Dispõe sobre a comunicação dos condomínios residenciais aos órgãos de segurança pública sobre a ocorrência ou indício de violência doméstica e familiar contra mulher, criança, adolescente ou idoso em seu interior. 2020a. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/5f8b4a52d941460cb4e5423290b4db2f/Lei_6539_13_04_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.553, de 23 de abril de 2020**. Institui, no Distrito Federal, o Programa Tem Saída, destinado ao apoio às mulheres em situação de violência doméstica e familiar. 2020b. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/6e88c2a6c49a4c0098ec500d408d120e/Lei_6553_23_04_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.564, de 29 de abril de 2020**. Estabelece que bares, restaurantes e casas noturnas adotem medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco. 2020c. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/ae8ad20815cc4f8b8134c2a155d38846/Lei_6564_29_04_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.623, de 25 de junho de 2020**. Dispõe sobre a concessão do Aluguel Social às mulheres vítimas de violência doméstica no Distrito Federal e dá outras providências. 2020d. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/relacoes-institucionais/arquivos/lei-no-6-623-de-25-de-junho-de-2020-aluguel-social.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.638, de 20 de julho de 2020**. Garante o sigilo das informações divulgadas no Portal da Transparência ou nos sítios oficiais dos órgãos e entidades dos poderes públicos distritais, relativas às servidoras sob o alcance de medidas protetivas determinadas pelo Poder Judiciário. 2020e. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/1fc36b2a4cba481caa437776e-33dac3c/Lei_6638_20_07_2020.html. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 7.062, de 11 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre o direito de toda mulher a ter acompanhante, pessoa de sua livre escolha, nas consultas e exames, inclusive os ginecológicos, nos estabelecimentos públicos e privados de saúde do Distrito Federal. 2022a. Disponível em: <https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Diario/15acd3c6-7ea8-39ce-bc4e-b3679a9a3468/DODF%20008%2012-01-2022%20INTEGRA.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Civil. **Núcleo Integrado de Atendimento à Mulher**. 2022b. Disponível em: <https://www.pcdf.df.gov.br/servicos/nuiam>. Acesso em: 5 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado da Mulher. **Observatório da Mulher**. 2020f. Disponível em: <https://www.observatoriodamulher.df.gov.br/>. Acesso em: 19 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Guia de orientações sobre o Código de Ética e Conduta do TJDF**: assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. [2022]. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2022_final.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. **Como saber se estou vivendo em um relacionamento violento?** [2019]. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/questionario-paz-em-casa-12-09-19.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2023.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em: http://www.asfoc.fiocruz.br/portal/sites/default/files/2cartilha_assedio_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 6 jan. 2023.

INSTITUTO DE PESQUISAS DATAFOLHA. **Preconceito**: PO813983, 18 e 19/12/2018. 2018. Disponível em: <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2019/01/16/adebadbad191eec6d752f5825b00cb45prc.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

NÓBREGA, Ana. O que é discriminação no trabalho e como denunciar? eCycle, São Paulo, [201-?]. **Caderno Comportamento**. Disponível em: <https://www.ecycle.com.br/discriminacao-no-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2023.

NOSSAS. **Mapa do acolhimento.** [2016?]. Disponível em: <https://www.mapadoacolhimento.org/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

NOVA PETRÓPOLIS (RS). Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social. **Juntas somos mais fortes!** Não esconda, não cale, não omita! [2018?]. Disponível em: <https://xadmin.s3.us-east-2.amazonaws.com/6/PhotoAssets/61279/images/original/Cras%20-%20Livreto.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

ONU Mulheres. **Vamos conversar?** Cartilha de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra as mulheres. 3. ed. c2021. Disponível em: https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/copy_of_cartilha_final_verso25.01.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.

OTTO, Isabella. 14 documentários, filmes e séries sobre assédio sexual pra ver na Netflix. **Capricho**, São Paulo, 14 ago. 2021. Caderno Comportamento. Disponível em: <https://capricho.abril.com.br/comportamento/documentarios-filmes-e-series-sobre-assedio-sexual-para-assistir-na-netflix>. Acesso em: 5 jan. 2023.

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/feminicidio>. Acesso em: 19 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **O que não é assédio moral no trabalho.** [2016a?]. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acesso em: 20 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. **Situações de assédio moral no trabalho.** [2016b?]. Disponível em: http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em: 20 jan. 2023.







MOVIMENTO 
MENTE EM FOCO

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2022

APRESENTAÇÃO

O Conselho Federal de Contabilidade ao aderir ao Movimento *Mente em Foco* projeto integrante do Pacto Global da ONU assumiu a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Como principal canal da ONU com o setor privado, o Pacto Global tem a missão de engajar as empresas nesta agenda de desenvolvimento.

Em 2015, a ONU propôs aos seus países membros uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Esse é um esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil. Os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos. O setor privado tem um papel essencial nesse processo como grande detentor do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os

lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil.

O QUE É O MOVIMENTO?

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia. A iniciativa convida empresas e organizações brasileiras a agir em benefício de seus colaboradores(as) e da sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. O movimento traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte as empresas a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis. O objetivo é que a saúde mental seja tratada não apenas como uma medida emergencial, mas, de forma preventiva e humanizada, como um tema perene e que faça parte da estratégia de negócio das companhias – um avanço no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

O QUE QUEREMOS - COMPROMISSOS DAS EMPRESAS

As empresas que se tornarem signatárias do Movimento firmam o compromisso de:
Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
Oferecer orientação e manejo de crises; Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;

Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;

Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.

COMO TRABALHAMOS

Trazendo a força e a credibilidade do Pacto Global da ONU no Brasil, queremos engajar empresas que buscam construir ambientes de trabalho saudáveis, que além de assumir um compromisso público, realizam ações concretas e as monitoram através de indicadores específicos. Trabalhamos para que as empresas e parceiros encontrem no Movimento as ferramentas e capacidades necessárias para desenvolverem projetos estruturados e impactar positivamente seus colaboradores(as) promovendo saúde mental e bem-estar. Que encontrem o ecossistema mais completo e potente para questões relacionadas a Saúde Mental e os especialistas e empresas mais influentes no tema para apoiá-las nesta jornada.

OBJETIVOS

- Contratar profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;

PÚBLICO ALVO

- Líderes, empregados, aprendizes, estagiários e colaboradores.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Foram realizadas as seguintes ações visando atender as orientações e promoção da saúde mental e bem-estar dos empregados e colaboradores:

COMUNICAÇÃO INTERNA



**Amigo,
estou aqui**

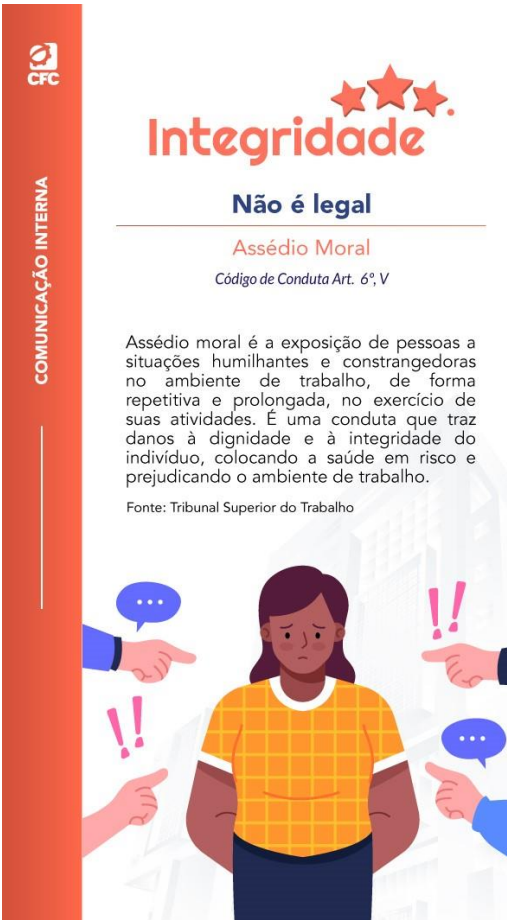
Participe da Campanha de Amizade do CFC.
Envie cartas para seus amigos do trabalho, aos de
longas datas e aos mais novos.

**Materiais e urna (local de entrega)
disponíveis no 1º Subsolo do CFC.**

“O tempo vai passar...
Os anos vão confirmar...
As três palavras que eu proferi...
Amigo, estou aqui!”

Trecho da música “Amigo Estou Aqui”
do filme “Toy Story”

COMUNICAÇÃO INTERNA



Integridade

Não é legal

Assédio Moral
Código de Conduta Art. 6º, V

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

COMUNICAÇÃO INTERNA

Integridade

É assédio moral?

- Exigir eficiência no cumprimento do trabalho. **NÃO**
- Sobrecarregar o colaborador com tarefas. **SIM**
- Exigir metas. **NÃO**
- Advertir arbitrariamente. **SIM**
- Chamar a atenção do colaborador. **NÃO**
- Delegar tarefas humilhantes. **SIM**

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (CNJ)



Integridade

Não é legal

Assédio Sexual

Código de Conduta Art. 6º, V

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho





COMUNICAÇÃO INTERNA

Abril Azul e Verde

Mês de conscientização do Autismo e da Segurança e Saúde no Trabalho

O mês de abril é marcado pela cor azul como uma forma de conscientizar as pessoas sobre o autismo, assim como dar visibilidade ao Transtorno do Espectro Autista (TEA).

Segundo dados do CDC (Center of Diseases Control and Prevention), órgão ligado ao governo dos Estados Unidos, existe hoje um caso de autismo a cada 110 pessoas. Dessa forma, estima-se que o Brasil, com seus 200 milhões de habitantes, possui cerca de 2 milhões de autistas.

Abril também é mês do Movimento Abril Verde, instituído para a conscientização sobre a segurança e saúde no trabalho. A campanha busca reforçar os cuidados permanentes relacionados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

COMUNICAÇÃO INTERNA

PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL



Você já se vacinou contra a covid-19?

Essa é uma das ações mais importantes para se proteger dessa doença. Atualize o seu cartão de vacina contra o coronavírus tomando as doses necessárias para garantir a sua imunização. Após isso, não se esqueça de enviar o comprovante para o Degep.

degep@cfc.org.br

Faça a sua parte! Cuide você de todos.



COMUNICAÇÃO INTERNA



Medidas de proteção à Covid-19: veja como ficam!

Olá, colaborador!

A Portaria GM/MS nº 913, de 22 de abril de 2022, declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) e revoga a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020.

Dessa forma, **a partir do dia 23/5/2022, ficam revogadas todas as medidas de segurança e proteção disciplinadas na Cartilha de Prevenção à Covid-19 em Ambiente de Trabalho do CFC.**

O uso de máscaras de proteção facial torna-se facultativo, mas lembramos que os hábitos de higiene devem ser mantidos, para a segurança e o bem-estar de todos.



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo! ++

Cuide de você para cuidar de todos.

Você sabia?

O hábito de lavar as mãos pode reduzir em até 40% a contaminação por vírus e bactérias que causam doenças como gripes, resfriados, conjuntivites e viroses.

Fonte: Organização Mundial da Saúde (OMS)

Medida 2 Higienização das mãos

Saiba como fazer a higienização de forma correta!



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA



Você já se vacinou contra a covid-19?

Essa é uma das ações mais importantes para se proteger dessa doença. Atualize o seu cartão de vacina contra o coronavírus tomando as doses necessárias para garantir a sua imunização. Após isso, não se esqueça de enviar o comprovante para o Degep.

degep@cfc.org.br

Faça a sua parte! Cuide você de todos.



COMUNICAÇÃO INTERNA



Você já se vacinou contra a covid-19?

Essa é uma das ações mais importantes para se proteger dessa doença. Atualize o seu cartão de vacina contra o coronavírus tomando as doses necessárias para garantir a sua imunização. Após isso, não se esqueça de enviar o comprovante para o Degep.

degep@cfc.org.br

Faça a sua parte! Cuide você de todos.



COMUNICAÇÃO INTERNA



Você já se vacinou contra a covid-19?

Essa é uma das ações mais importantes para se proteger dessa doença. Atualize o seu cartão de vacina contra o coronavírus tomando as doses necessárias para garantir a sua imunização. Após isso, não se esqueça de enviar o comprovante para o Degep.

degep@cfc.org.br

Faça a sua parte! Cuide você de todos.



COMUNICAÇÃO INTERNA



β
BETA
B.1.351

Sintomas da Covid? Saiba como agir!

- 1 Não compareça ao CFC se estiver com febre, tosse, dor no corpo, perda de olfato ou paladar. **FIQUE AFASTADO** por sete dias, a contar do 1º dia do sintoma.
- 2 Após esse período, deverá retornar as atividades presenciais, se não houver sintomas.
- 3 Persistindo os sintomas, procure atendimento médico para as devidas orientações. Incluindo atestado médico que indique a necessidade de afastamento do trabalho (repouso) ou de isolamento social cabendo trabalho remoto.
- 4 Encaminhe o atestado e o resultado do teste da Covid-19 aos e-mails:

● depes@cfc.org.br
● degep@cfc.org.br



COMUNICAÇÃO INTERNA



Não venha para o CFC com sintomas de gripe ou suspeita de Covid



DOR DE GARGANTA



PROBLEMAS RESPIRATORIOS



CONGESTÃO NASAL



FEBRE



TOSSE SECA



DIARREIA

Atenção! O DF tem registrado um alto número de casos de Influenza e Covid-19. Proteja-se!

- 1 Fique em casa em home office e procure orientação médica, no mesmo dia.
- 2 Comunique ao seu gestor imediato, ao Depes e ao Degep.
- 3 Para continuar em teletrabalho em outros dias, é necessário apresentar atestado médico.



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Medida 8 Evitar aglomerações

Evite aglomerações e o contato próximo com outras pessoas no ambiente de trabalho.

Além disso, não compartilhe objetos de uso pessoal e higienize sempre as mãos com água e sabão ou álcool em gel.



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Medida 7 Limitação do uso de elevadores

Se o elevador estiver com mais de **5 pessoas**, espere o próximo e evite aglomerações.



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Medida 6 Intensificação da limpeza em todos os ambientes

Essa ação é uma forma de fazer com que o ambiente de trabalho no CFC seja mais seguro para você e para todos.



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Medida 5 Distanciamento de 1 metro

É para a sua segurança!

Ao entrar em contato com alguém, busque se proteger, mantendo uma distância mínima de **1 metro**.



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Medida 4 Sintomas gripais

Ao tossir ou espirrar, cubra o nariz e a boca com a parte interna do braço ou com um lenço descartável.

Evite contato próximo com qualquer pessoa que esteja com febre ou tosse.

Procure orientação médica!



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Medida 3 Testou positivo?

Seja responsável e consciente!

- Não receba visitas.
- Avise as pessoas.
- Fique em casa sob orientação médica.
- Não compartilhe objetos.
- O teletrabalho somente é permitido com a apresentação do atestado médico.



Faça a sua parte! Contamos com você!



COMUNICAÇÃO INTERNA

Prevenção é tudo!

Cuide de você para cuidar de todos.

Olá, pessoal!

O CFC está preocupado com a sua saúde e a de todos os outros colaboradores, diante dos números de casos de covid-19 no Distrito Federal. Por isso, recomendamos que você siga as medidas de proteção contra o coronavírus em nosso ambiente de trabalho.

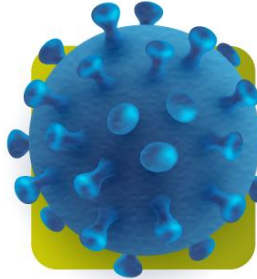
Medida 1 Uso de máscaras de proteção facial

Cuidados que você deve ter com a máscara:

- + O manuseio deve ser sempre feito pelas laterais das máscaras.
- + A máscara deve cobrir a boca e o nariz. Caso esteja larga, amarre-a para diminuir o espaço entre o rosto e a máscara.
- + Máscaras de tecido devem ser higienizadas com água e sabão.
- + Higienize as mãos antes de tocar na máscara.

Faça a sua parte! Contamos com você!





O
OMICRON
B.1.1.529

Teste positivo de Covid? Saiba como agir!

- 1** Você deverá se afastar do trabalho por sete dias, a contar da data de realização do teste da Covid-19.
- 2** Após esse período, deverá retornar as atividades presenciais, se não houver febre nas últimas 24 horas sem o uso de medicamentos antitérmicos e sem sintomas respiratórios.
- 3** Caso os sintomas persistam, procure atendimento médico no mesmo dia para receber as devidas orientações. Incluindo, atestado médico que indique a necessidade de afastamento do trabalho (repouso) ou de isolamento social cabendo trabalho remoto.
- 4** Informe ao seu gestor imediato e ao Depes e Degep a sua situação.



COMUNICAÇÃO INTERNA



Já tomou a 2ª ou a 3ª dose de reforço contra a covid-19?

Faça a sua parte e vacine-se!
Vamos garantir a segurança de todos.

A pandemia ainda não acabou.

Além disso, não se esqueça de encaminhar o seu comprovante ao Degep.

degep@cfc.org.br



COMUNICAÇÃO INTERNA

Convite

Olá, mulheres do time do CFC!
Estou passando para reforçar o convite do nosso encontro em comemoração ao Dia das Mães. Participe da nossa mesa-redonda!

Maternidade real e a mulher profissional: como conciliar os dois mundos?

Dia 6 de maio, a partir das 16h30.
Local: refeitório do CFC (11º andar).

Vamos fazer um LANCHE COLETIVO

Informe ao Degep sobre a contribuição que você poderá trazer para esse momento!

E-mail:
degep@cfc.org.br

Ramal:
625

Esperamos você!

SAIBA +
Clique aqui.



Outubro Rosa
MÊS DE PREVENÇÃO AO CÂNCER DE MAMA

Fique atenta aos sintomas!



ATENÇÃO
Quando o diagnóstico do câncer de mama é feito precocemente, as chances de cura chegam até a 95%.

Clique e saiba mais

 Cuidar de si
  Cuidar do outro
  Cuidar de todos



PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

Outubro Rosa
MÊS DE PREVENÇÃO AO CÂNCER DE MAMA

O autoexame de mama salva vidas. Manter hábitos saudáveis também. Concientize-se e incentive!

Clique e saiba mais

 Cuidar de si
  Cuidar do outro
  Cuidar de todos

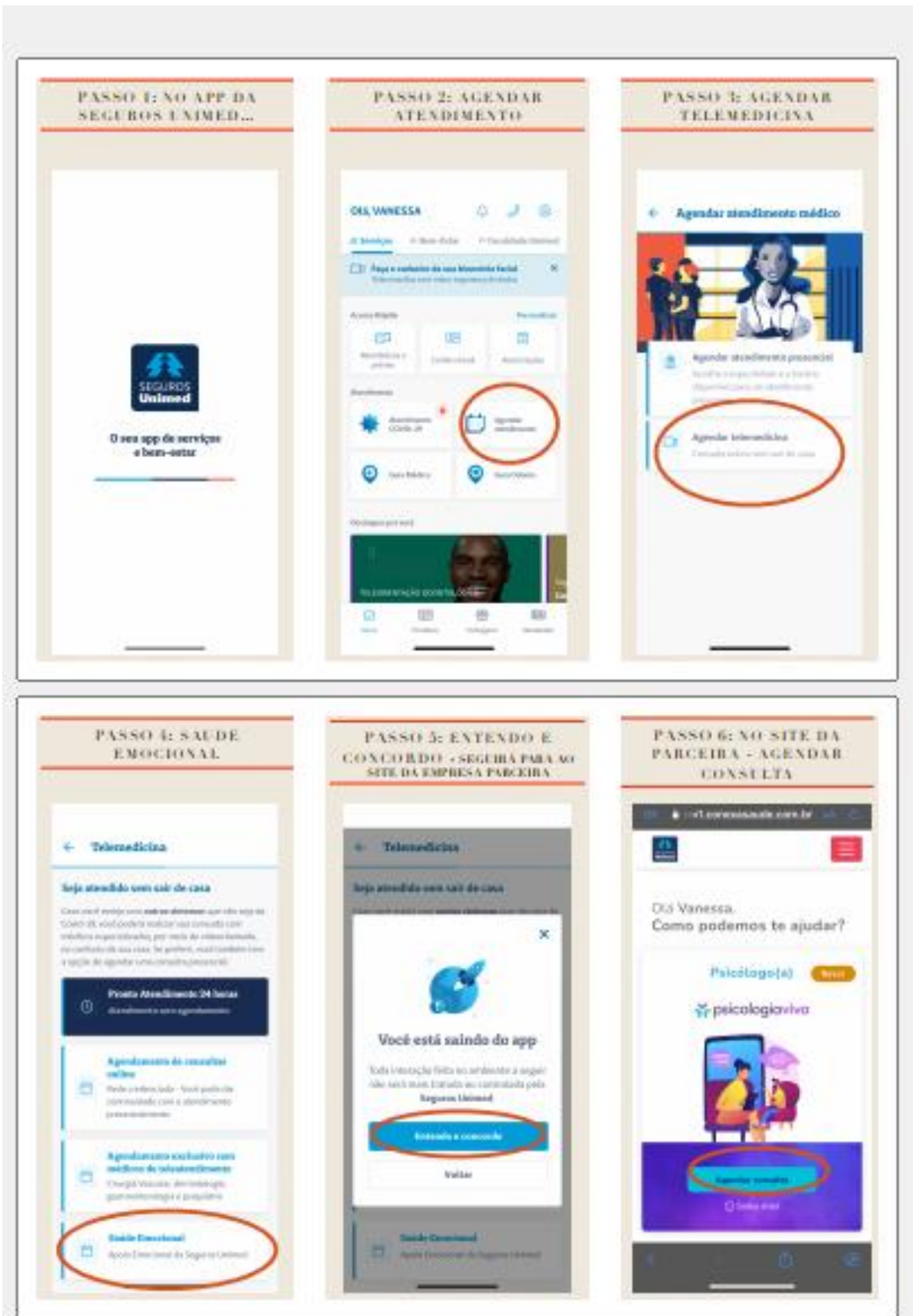


PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL

CFC



APOIO FORNECEDORES – SEGUROS UNIMED



PALESTRAS:



COMUNICAÇÃO INTERNA

Saúde & Segurança Ocupacional

Vem aí

SIPAT 2022

Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

30 de agosto a **02** de setembro

Comissão de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional:
promovendo um ambiente seguro e saudável

Participantes: 110 empregados e colaboradores.



COMUNICAÇÃO INTERNA

Palestra

Tema: Vamos conversar sobre assédio no ambiente de trabalho?

31 OUTUBRO | 
SEGUNDA-FEIRA | 16h

Presencialmente no
 **AUDITÓRIO DO CFC**

Palestrante



Alessandra Araújo Vieira
Psicóloga clínica e sexóloga

A palestra é uma convocação e, portanto, será computado nas metas de participação em atividades institucionais da Avaliação de Desempenho. Aos empregados que não puderem participar das atividades elencadas, seja por motivos de doença ou de viagem a trabalho, ou por ausências legais, desde que comprovados, será concedida a pontuação.

Participantes: 127 empregados e colaboradores.

TREINAMENTOS

TEMA	PARTICIPANTES
Liderança e Gestão de Equipes	22
Inteligência Emocional	86
Gestão de Conflitos nas organizações	4
Gestão de Conflitos e Negociação	61
Comunicação não violenta	62
A liderança pública em tempos de crise	1
Administração de Conflitos	1
Assédio Moral: o que saber e fazer	5
Autoconhecimento e Motivação	1
Desenvolvendo times de alta performance	1
Desenvolvimento Humano no século XXI	1
Desenvolvimento Profissional	1
Discriminação e Assédio no Trabalho	1
Gestão de Tempo e Produtividade	14
Propósito e Qualidade de vida: Descobertas para o Desenvolvimento Pessoal	3
Qualidade de Vida no Trabalho	1

Participantes: 265 empregados e colaboradores realizaram treinamentos voltados as questões de saúde mental e física.

É o relatório.

Brasília, 16 de janeiro de 2023

Cristina Maria Teixeira de Oliveira

Gerente do Departamento de Gestão de Pessoas



MOVIMENTO 
MENTE EM FOCO

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2023

APRESENTAÇÃO

O Conselho Federal de Contabilidade ao aderir ao Movimento Mente em Foco projeto integrante do Pacto Global da ONU assumiu a responsabilidade de contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Como principal canal da ONU com o setor privado, o Pacto Global tem a missão de engajar as empresas nesta agenda de desenvolvimento.

Em 2015, a ONU propôs aos seus países membros uma nova agenda de desenvolvimento sustentável para os próximos 15 anos, a Agenda 2030, composta pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Esse é um esforço conjunto, de países, empresas, instituições e sociedade civil. Os ODS buscam assegurar os direitos humanos, acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, agir contra as mudanças climáticas, bem como enfrentar outros dos maiores desafios de nossos tempos. O setor privado tem um papel essencial nesse processo como grande detentor do poder econômico, propulsor de inovações e tecnologias influenciador e engajador dos mais diversos públicos – governos, fornecedores, colaboradores e consumidores.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil.

O QUE É O MOVIMENTO?

O Movimento Mente em Foco é uma iniciativa do Pacto Global da ONU no Brasil, idealizado pela InPress Porter Novelli, parceria da Falconi Consultores S/A e chancela da Sociedade Brasileira de Psicologia. A iniciativa convida empresas e organizações brasileiras a agir em

benefício de seus colaboradores(as) e da sociedade como um todo no combate ao estigma e ao preconceito social ao redor da saúde mental. O movimento traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental, estimula a discussão sobre o tema, estabelece ações concretas e de suporte as empresas a fim de contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis. O objetivo é que a saúde mental seja tratada não apenas como uma medida emergencial, mas, de forma preventiva e humanizada, como um tema perene e que faça parte da estratégia de negócio das companhias – um avanço no ODS 3 (Saúde e Bem-Estar).

O QUE QUEREMOS - COMPROMISSOS DAS EMPRESAS

As empresas que se tornarem signatárias do Movimento firmam o compromisso de:
Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
Oferecer orientação e manejo de crises; Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;

Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;

Promover ações de incentivo à saúde mental: campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.

COMO TRABALHAMOS

Trazendo a força e a credibilidade do Pacto Global da ONU no Brasil, queremos engajar empresas que buscam construir ambientes de trabalho saudáveis, que além de assumir um compromisso público, realizam ações concretas e as monitoram através de indicadores específicos. Trabalhamos para que as empresas e parceiros encontrem no Movimento as ferramentas e capacidades necessárias para desenvolverem projetos

estruturados e impactar positivamente seus colaboradores(as) promovendo saúde mental e bem-estar. Que encontrem o ecossistema mais completo e potente para questões relacionadas a Saúde Mental e os especialistas e empresas mais influentes no tema para apoiá-las nesta jornada.

OBJETIVOS

- Contratar profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com capacitação para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa antiestigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;

PÚBLICO ALVO

- Líderes, empregados, aprendizes, estagiários e colaboradores.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

Foram realizadas as seguintes ações visando atender as orientações e promoção da saúde mental e bem-estar dos empregados e colaboradores:

COMUNICAÇÃO INTERNA

COMUNICAÇÃO
INTERNA
DEGEP



FELICIDADE



DOPAMINA

- FAZER EXERCÍCIOS DIARIAMENTE
- DORMIR, EM MÉDIA, 8 HORAS
- CELEBRAR PEQUENAS CONQUISTAS

SEROTONINA

- FAZER EXERCÍCIOS DIARIAMENTE
- ESTAR EM CONTATO COM A NATUREZA
- TER MEMÓRIAS ESPECIAIS



OXITOCINA

- FAZER EXERCÍCIOS DIARIAMENTE
- DEMONSTRAR AFETO
- REALIZAR BOAS AÇÕES

ENDORFINA

- FAZER EXERCÍCIOS DIARIAMENTE
- PRATICAR HOBBIES
- RIR COM AMIGOS



Sua saúde é o seu
bem mais precioso.



28 DE JUNHO

Dia Internacional do ORGULHO LGBTQIA+

Não existe orgulho sem luta!

Hoje é dia de conscientização sobre a importância do combate à LGBTfobia. A data existe, também, para lembrar sobre a necessidade de se construir uma sociedade livre de preconceitos e igualitária, independente da identidade de gênero ou da orientação sexual.

Orgulho de ser quem é.

1 O CFC apoia essa luta

Somos uma organização membro do Pacto Global da ONU, comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nós criamos o selo do CFC Inclusivo. Respeito e diversidade são também nossos valores.



Saiba +



COMUNICAÇÃO
INTERNA



AGOSTO

Silais

Mês da conscientização pelo fim
da violência contra a mulher.

NÃO SE CALE.

LIGUE 180

CENTRO DE ATENDIMENTO A MULHER

POLÍCIA 190

SAMU 192

BOMBEIROS 193

**DIREITOS
HUMANOS 100**

Delegacia da Mulher (61) 3207-6172



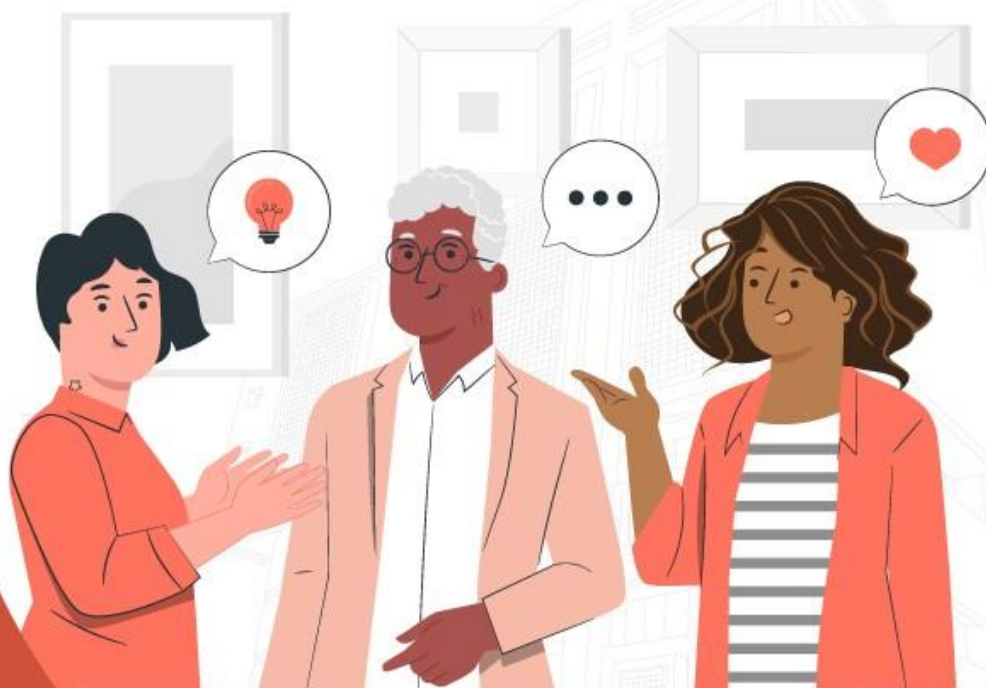
COMUNICAÇÃO INTERNA



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 omissa a qualquer ato irregular é dever de todos os funcionários e colaboradores do CFC.

Código de Conduta, art. 5º, XII




Integridade

COMUNICAÇÃO
INTERNA



CFC lança cartilha de combate a assédio e discriminações no ambiente de trabalho

Esta ação está ligada ao Pacto Global das Nações Unidas, cujo CFC é uma das organizações-membro.



CLIQUE
PARA ACESSAR
A CARTILHA

O material se relaciona com ao menos cinco
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

**OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL**



COMUNICAÇÃO
INTERNA



#DiaINTERNACIONALDAFEELICIDADE

GINEMA & PIPOGA

Nossa sessão de cinema vem aí! Confira os detalhes desta programação especial.



**TUDO EM TODO O
LUGAR AO MESMO TEMPO**

Direção: Dos Daniels



Quinta (23) e
Sexta-feira (24)



13h às 14h



Auditório do CFC

O filme será dividido em duas partes, de uma hora cada.

A pipoca é por nossa conta! Convide todos para este momento de diversão.



O filme levou sete estatuetas, incluindo a de Melhor Filme, no Oscar de 2023.

COMUNICAÇÃO
INTERNA



CÓDIGO DE CONDUTA

RESPEITO

VALORES

DIREITOS

IGUALDADE



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

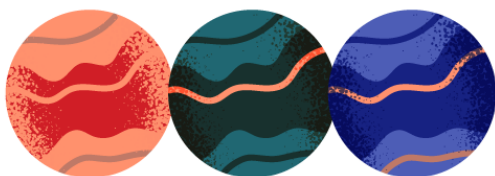

Integridade

COMUNICAÇÃO
INTERNA
DEGEP



Dia Mundial da Saúde Mental

10 DE OUTUBRO



FÍSICA

MENTAL

SOCIAL

Como cuidar da saúde mental

SAIBA +

1. Adote uma alimentação saudável
2. Faça terapia com profissionais qualificados
3. Invista na qualidade do seu sono
4. Pratique exercícios físicos
5. Saiba escolher com quem se relacionar
6. Pratique o amor-próprio
7. Tenha um tempo para meditar

COMUNICAÇÃO
INTERNA



DIA INTERNACIONAL DA
FELICIDADE

A felicidade está nas
coisas simples da vida, como:



ANDAR DE BIKE...



ABRACAR ALGUÉM...



ESTAR COM A FAMÍLIA...

ASSISTIR A UM FILME...



Por falar em filme, você topa?

Em comemoração ao
Dia Internacional da Felicidade, teremos
Cinema no CFC, com pipoca garantida.

Clique para conferir mais informações!

Esperamos vocês!

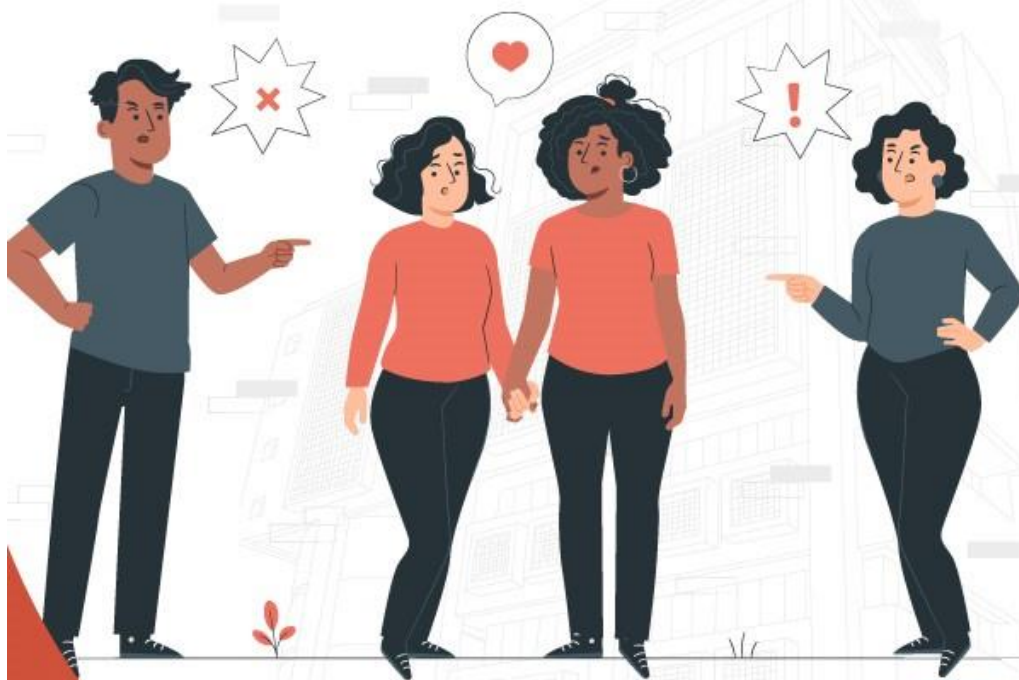
COMUNICAÇÃO
INTERNA



17 DE MAIO

Dia Internacional de Combate à
HOMOFOBIA

Preconceito magoa, fere e **mata!**




Integridade

COMUNICAÇÃO
INTERNA



Respeite as diferenças. Acabe com a

gor.do.fo.bia (s.f.)

Aversão a pessoas gordas que se efetiva pelo preconceito, pela intolerância ou pela exclusão dessas pessoas.

Etimologia

da palavra gordofobia

A origem do termo ainda é desconhecida. Alguns afirmam que a expressão vem do inglês *fatphobia*.

Fonte: Dicio

Caso esteja sofrendo algo, não se acanhe. Escaneie o QR Code e saiba a quem pedir ajuda.




Integridade

COMUNICAÇÃO
INTERNA



Respeite as diferenças. Acabe com a

ho.mo.fo.bi.a (s.f.)

Medo patológico em relação à
homossexualidade e aos homossexuais.

Aversão a quem se sente sexual e afetivamente
atraído por pessoas do mesmo sexo.

Ódio direcionado aos homossexuais, geralmente
demonstrado por meio de violência física ou verbal.

Preconceito contra homossexuais ou contra
pessoas que não se identificam como heterossexuais.

Etimologia

origem da palavra homofobia

A palavra homofobia deriva da junção do prefixo grego
"homo-", com sentido de igual, semelhante, o mesmo,
e do sufixo -fobia.

Fonte: Dicio

Caso esteja sofrendo algo,
não se acanhe. Escaneie o
QR Code e saiba a quem
pedir ajuda.



Integridade

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



COMUNICAÇÃO
INTERNA



Integridade

Quando o tema é religião,
não existe certo ou errado.



07 de janeiro
Dia da Liberdade de Cultos

COMUNICAÇÃO
INTERNA



Respeite as diferenças. Acabe com a

mi.so.gi.ni.a (s.f.)

Sentimento de repulsa
e/ou aversão às mulheres.

Repulsão excessiva do
contato sexual com mulheres.

Etimologia

da palavra misoginia

Do grego misogynia,
pelo francês *misogynie*.

Fonte: Dicio

Caso esteja sofrendo algo, não
se acanhe. Escaneie o QR Code
e saiba a quem pedir ajuda.




Integridade

COMUNICAÇÃO
INTERNA



Novembro
AZUL



Não se esconda atrás dos seus preconceitos, cuidar da saúde também é coisa de homem!

O câncer de próstata é o quarto mais frequente em todo o mundo. No Brasil, ocupa a segunda posição entre os tipos mais frequentes de câncer.

Em 2020, ocorreram 15.841 óbitos por câncer de próstata, equivalentes ao risco de 15,30 mortes a cada 100 mil homens.

Fazer os exames solicitados pelo médico no *check up* é uma das formas de prevenção da doença.

O diagnóstico precoce é hoje a arma mais importante. Quando descoberto nos estágios iniciais, as chances de cura do câncer de próstata são muito mais altas.

Cuide de você e de quem você ama!

Fonte: radardocancer.org.br

**MÊS MUNDIAL DE COMBATE
AO CÂNCER DE PRÓSTATA**

COMUNICAÇÃO
INTERNA



Setembro amarelo

Como reconhecer que alguém precisa de ajuda?

Existem fatores de risco para suicídio, por isso precisamos ficar atentos quando a pessoa possuir mais de dois fatores e falar sobre ideação suicida. Entretanto, muitos indivíduos podem ter um ou mais fatores de risco e não terem intenção suicida:

- ✿ Diagnóstico de doença psiquiátrica
 - Comportamento impulsivo
- ✿ Abuso e dependência de álcool e outras drogas
 - Tentativa prévia de suicídio
- ✿ Presença de outros comportamentos auto lesivos
 - Abuso sexual na infância
- ✿ Histórico familiar de comportamento suicida

Pessoas que falam:

- "Que gostariam de sumir"
- "Que não aguentam mais viver"
- "Que não tem mais esperança"
- "Nada mais faz sentido"
- "Sinto uma dor que não passa"

Podem estar com ideação suicida. Fique atento.

Fonte: Cartilha de prevenção ao Suicídio "Como Ajudar?"

"SE PRECISAR, PEÇA AJUDA"
MÊS DE PREVENÇÃO AO SUICÍDIO

COMUNICAÇÃO
INTERNA



Respeite as diferenças. Acabe com a

xe.no.fo.bi.a (s.f.)

Receio, medo ou rejeição a algo ou alguém que não faz parte do local onde se vive ou habita; hostilidade.

Aversão a estrangeiros; repugnância a pessoas ou coisas provenientes de países estrangeiros: refugiados sofriram xenofobia em alguns países.

Etimologia

da palavra xenofobia

Xeno + fobia

Fonte: Dicio

Caso esteja sofrendo algo, não se acanhe. Escaneie o QR Code e saiba a quem pedir ajuda.




Integridade



APOIO FORNECEDORES – SEGUROS UNIMED

PROGRAMA SAÚDE EMOCIONAL - <https://www.segurosunimed.com.br/saude-emocional>

Acesso rápido

Participe

Informe-se mais!

A nossa **saúde emocional** também necessita de cuidados, já que contribui para um corpo saudável. Foi pensando em cuidar da sua **Saúde Mental** que a **Seguros Unimed** desenvolveu um programa que vai ajudá-lo a superar as dificuldades do dia a dia. O programa **Saúde Emocional** conta com uma equipe de psicólogos e médicos psiquiatras capacitados para identificar e tratar os sintomas causados pelas emoções que, muitas vezes, sozinhos não sabemos como lidar.

Benefícios de cuidar da saúde emocional

- Contribui para o sistema imunológico, que nos defende de doenças físicas;
- Proporciona auto conhecimento;
- Melhora nossas relações pessoais;
- Contribui para tomadas de decisões;
- E também fornecer tolerância para as frustrações evitando sofrimento desnecessário;

São vários os benefícios de cuidar do nosso corpo e da nossa mente!

O programa Saúde Emocional está disponível para todos os beneficiários (titulares de dependentes) acima de 10 anos de idade. O atendimento pode ser no conforto do lar ou no seu lugar favorito, pois é on-line, realizado por uma plataforma com sigilo total. O programa poderá contribuir no tratamento da depressão, ansiedade, luto ou em qualquer outra situação que possa estar causando algum sofrimento.

1. *Baixe o Super App da Seguros Unimed através do QR Code;*
2. *Clique em Agendar atendimento;*
3. *Agendar telemedicina;*
4. *Outros Programas;*
5. *Saúde Emocional – e prosseguir com seu agendamento de triagem.*

PALESTRAS:

COMUNICAÇÃO
INTERNA
DIREX & DEGEP



PALESTRA ON-LINE

Sociedade patriarcal e a violência de gênero em pleno século XXI

Palestrante:

Anna Paula Nienkötter

Bacharel em Direito e idealizadora do projeto #naocaleasuavoz

23 DE AGOSTO |  **14h30**
QUARTA-FEIRA



A participação no treinamento será computada nas metas de Avaliação de Desempenho. A pontuação será concedida aos empregados que não puderem cumprir as atividades elencadas, por motivos de doença, viagem a trabalho ou outras ausências legais, desde que comprovadas.

[Clique aqui para fazer sua inscrição](#)

Participantes: 135 empregados e colaboradores.

COMUNICAÇÃO
INTERNA
DIREX & DEGEP



PALESTRA ON-LINE

Você sabe o que é CIPA?

Conheça a NR 5 – Comissão Interna de
Prevenção de Acidentes e Assédio

Palestrante:

Dayane Gabriel
Diretora da Poupar AR

15 DE DEZEMBRO |  **15h30**
SEXTA-FEIRA



A participação no treinamento será computada nas metas de Avaliação de Desempenho. A pontuação será concedida aos empregados que não puderem cumprir as atividades elencadas, por motivos de doença, viagem a trabalho ou outras ausências legais, desde que comprovadas.

[Clique aqui para fazer sua inscrição](#)

Participantes: 127 empregados e colaboradores.

TREINAMENTOS

TEMA	PARTICIPANTES
Seminário de Gestão de Pessoas	3
Seminário Brasileiro de RH	3
Comunicação não violenta	1
Gestão de conflitos	1
Autoconhecimento e Motivação	59

Participantes: 265 empregados e colaboradores realizaram treinamentos voltados as questões de saúde mental e física.

É o relatório.

Brasília, 18 de janeiro de 2024

Cristina Maria Teixeira de Oliveira

Gerente do Departamento de Gestão de Pessoas



CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE
SAUS Quadra 05, Lote 03, Bloco J, Edifício CFC, - Bairro Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-920
Telefone: - www.cfc.org.br

PORTARIA PRES CFC Nº 113, 26 DE OUTUBRO DE 2023.

Institui Comissão de Trabalho que tratará da parceria entre o CFC e o Pacto Global da ONU – Projeto Elas Lideram e Mente em Foco.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Fica instituída a Comissão de Trabalho responsável por acompanhar e realizar as ações necessárias para cumprir as metas estabelecidas nas cartas-compromisso assinadas pelo Conselho Federal de Contabilidade no âmbito do Pacto Global da ONU no Brasil.

As principais metas são aumentar a quantidade de mulheres em cargos de liderança e promover ações de incentivo à saúde mental dos seus colaboradores.

Art. 2º A comissão será composta por funcionários e colaboradores do quadro do CFC, e será subordinada à Diretoria Executiva do Conselho Federal de Contabilidade .

Art. 3º Compete à Comissão acompanhar encontros e treinamentos promovidos pela organização do Pacto Global da ONU, estabelecer e promover ações a serem realizadas no âmbito do CFC, e efetivar a divulgação de material de incentivo ao cumprimento das metas.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

CONTADOR AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Aécio Prado Dantas Júnior, Presidente**, em 26/10/2023, às 15:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0154840** e o código CRC **A65BE2F5**.



CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE
SAUS Quadra 05, Lote 03, Bloco J, Edifício CFC, - Bairro Asa Sul, Brasília/DF, CEP 70070-920
Telefone: - www.cfc.org.br

PORTARIA CFC Nº 367, DE 26 DE OUTUBRO DE 2023.

O PRESIDENTE DO CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE, no uso de suas atribuições legais e regimentais, resolve:

Art. 1º Ficam nomeados os membros da Comissão para acompanhar e realizar as ações necessárias para cumprir as metas estabelecidas nas cartas-compromisso assinadas pelo Conselho Federal de Contabilidade no âmbito do Pacto Global da ONU no Brasil, instituída pela Portaria PRES CFC nº 113, de 26 de outubro de 2023.

Art. 2º A Comissão será composta pelos seguintes integrantes:

- I - Cristina Maria Teixeira de Oliveira (CFC), coordenadora;
- II - Rafaella Feliciano da Costa (CFC);
- III - Ingrid de Castilho Monteiro (CFC);
- IV - Núbia Vanessa Torquato Barros (CFC); e
- V - Marina Lucia Teixeira (CFC).

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura, com efeitos retroativos a 12 de maio de 2023.

Art. 4º Dê-se ciência aos interessados e cumpra-se.

CONTADOR AÉCIO PRADO DANTAS JÚNIOR

Presidente



Documento assinado eletronicamente por **Aécio Prado Dantas Júnior, Presidente**, em 26/10/2023, às 15:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cfc.org.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0154845** e o código CRC **D6AC1937**.