CRF-AC
CONSELHO REGIONAL DE FARMÁCIA DO ACRE

RIO BRANCO – ACRE
Edição Institucional • 2026
Programa de Integridade e Prevenção

CONSELHO REGIONAL DE FARMÁCIA DO ESTADO DO ACRE – CRF/AC

CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por um ambiente de trabalho respeitoso, seguro, saudável e livre de violência

SUMÁRIO

01. Apresentação
02. Objetivos da Cartilha
03. Compromisso Institucional do CRF/AC
04. O que é assédio moral?
05. O que é assédio sexual?
06. O que é discriminação?
07. Outras formas de violência no ambiente de trabalho
08. Exemplos que podem caracterizar assédio ou discriminação
09. O que não necessariamente caracteriza assédio moral
10. Como agir diante de uma situação de assédio ou discriminação
11. Como realizar uma denúncia no CRF/AC
12. O que deve constar no relato
13. O que acontece depois da denúncia?
14. Sigilo, confidencialidade e proteção de dados
15. Proteção contra retaliação
16. Acolhimento e assistência
17. Responsabilidades institucionais
18. Compromisso de gestores e lideranças
19. Perguntas frequentes
20. Canais de atendimento
21. Mensagem final

1. APRESENTAÇÃO

O Conselho Regional de Farmácia do Estado do Acre – CRF/AC reafirma seu compromisso com a construção e manutenção de um ambiente de trabalho baseado no respeito, na dignidade, na igualdade, na valorização das pessoas e na promoção de relações profissionais saudáveis.

Trabalhar em um ambiente seguro e saudável é um direito fundamental, sendo dever da instituição e de todas as pessoas que a compõem zelar pela integridade física e psicológica de empregados, colaboradores, terceirizados e estagiários. O ambiente laboral deve ser livre de práticas que causem constrangimento, humilhação, intimidação, violência, assédio ou discriminação.

Nesse sentido, o CRF/AC apresenta esta *Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Ambiente de Trabalho*, como instrumento de informação, orientação, prevenção e conscientização.

A iniciativa integra as medidas institucionais destinadas à implementação do *Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação*, em atendimento às recomendações decorrentes da **Notificação Recomendatória nº 110009/2026, expedida pelo Ministério Público do Trabalho – MPT**, alinhada às diretrizes internacionais da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e às normas nacionais aplicáveis.

Esta cartilha busca esclarecer o que são assédio moral, assédio sexual e discriminação, apresentar exemplos de situações que podem ocorrer no ambiente profissional e orientar empregados, colaboradores, gestores e demais pessoas que mantenham relação com o CRF/AC sobre os caminhos disponíveis para buscar orientação, acolhimento e, quando cabível, realizar denúncia.

> **Informação, prevenção, acolhimento e responsabilização adequada são instrumentos fundamentais para a construção de um ambiente de trabalho respeitoso.**

2. OBJETIVOS DA CARTILHA

Esta cartilha tem como objetivos:

- promover a conscientização sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho;
- prevenir situações de violência, constrangimento, humilhação e tratamento discriminatório;
- orientar empregados, colaboradores, gestores e demais pessoas sobre como proceder diante de situações dessa natureza;
- divulgar os canais institucionais de acolhimento e denúncia;
- estimular a comunicação responsável de situações que possam configurar assédio ou discriminação;
- contribuir para a construção de relações profissionais baseadas no respeito e na dignidade;
- fortalecer uma cultura institucional de prevenção e enfrentamento;

- orientar sobre o fluxo de recebimento e tratamento das denúncias;
- assegurar tratamento responsável, ético e confidencial das informações, observadas as normas aplicáveis.

3. COMPROMISSO INSTITUCIONAL DO CRF/AC

O CRF/AC não tolera condutas que atentem contra a dignidade das pessoas ou que contribuam para a criação de ambiente de trabalho hostil, intimidatório, humilhante, discriminatório ou ofensivo. A omissão e a negligência diante de atos abusivos comprometem a saúde coletiva e não condizem com os valores da autarquia.

A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação constituem responsabilidade institucional e devem envolver todos os níveis da organização. Cada pessoa que integra ou se relaciona com o CRF/AC possui papel importante na construção de um ambiente profissional saudável.

Pilar de Atuação	Compromisso Institucional do CRF/AC
PREVENIR	Por meio de informação, capacitação contínua, orientação e conscientização sobre relações saudáveis no trabalho.
ACOLHER	Por meio de canais adequados para escuta ativa, humanizada e orientação segura sem julgamentos.
APURAR	Quando presentes elementos que justifiquem a adoção das providências cabíveis, com imparcialidade e rigor técnico.
PROTEGER	As pessoas envolvidas, observando o sigilo, a proteção de dados pessoais (LGPD) e a estrita vedação de retaliação.
RESPONSABILIZAR	Quando constatada conduta irregular, respeitados o contraditório, a ampla defesa e os procedimentos legais aplicáveis.

4. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral consiste em condutas abusivas que, no contexto das relações de trabalho, possam atingir a dignidade ou a integridade física ou psíquica da pessoa, causando humilhação, constrangimento, intimidação, degradação das condições de trabalho ou prejuízo ao ambiente profissional.

Pode ocorrer por meio de ações (palavras, comportamentos, atitudes, gestos ou práticas reiteradas ou de grave impacto) ou por omissões deliberadas (como ignorar, isolar ou sonegar informações essenciais ao trabalho). Pode manifestar-se de forma **vertical** (entre superior hierárquico e subordinado), **horizontal** (entre colegas de mesmo nível) ou **organizacional** (quando métodos de gestão abusivos e metas desproporcionais degradam coletivamente o ambiente).

Conforme diretrizes contemporâneas do mundo do trabalho, a caracterização do assédio moral independe da intenção declarada do agente de perseguir a vítima: basta a demonstração da conduta inadequada e do efeito lesivo produzido sobre a dignidade ou as condições laborais.

Exemplos de condutas de assédio moral:

- humilhar ou constranger uma pessoa perante colegas ou terceiros;
- utilizar palavras ofensivas, gritos, apelidos pejorativos ou expressões depreciativas;
- ridicularizar, menosprezar ou desqualificar reiteradamente alguém;
- isolar deliberadamente uma pessoa do grupo ou impedir que dialogue com colegas;
- divulgar rumores, comentários ofensivos ou vexatórios;
- utilizar ameaças ou intimidações veladas ou explícitas;
- atribuir tarefas com finalidade deliberadamente humilhante ou incompatíveis com restrições médicas comprovadas;
- retirar injustificadamente atividades, deixando a pessoa ociosa com objetivo de desqualificar ou isolar;
- realizar cobranças de maneira abusiva, vexatória ou por exposição comparativa constrangedora;
- expor publicamente erros de forma humilhante;
- utilizar posição hierárquica para intimidar ou constranger.

> **ATENÇÃO**
>
> Nem todo conflito, cobrança ou divergência no ambiente de trabalho configura assédio moral. A análise deve considerar o contexto, a natureza da conduta, sua frequência ou gravidade, as circunstâncias envolvidas e seus efeitos, entre outros elementos.

5. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual consiste em conduta de natureza sexual, ou baseada no sexo e gênero, não desejada pela pessoa destinatária, que cause constrangimento, intimidação, violação da liberdade e dignidade ou crie ambiente de trabalho hostil e ofensivo.

Pode ocorrer por meio de palavras, mensagens eletrônicas, gestos, propostas, olhares insistentes, contatos físicos ou outras formas de comportamento de natureza sexual não consentidas, inclusive fora do horário ou do local físico de trabalho (como em eventos institucionais, viagens a serviço ou ambientes virtuais), desde que vinculadas à relação profissional.

A doutrina e a jurisprudência distinguem duas modalidades principais: o **assédio sexual por chantagem** (quando se exige favorecimento sexual em troca de benefício profissional ou para evitar prejuízo, previsto inclusive como crime no art. 216-A do Código Penal quando há ascendência hierárquica) e o **assédio sexual ambiental ou por intimidação** (quando comportamentos, piadas e investidas de cunho sexual tornam o ambiente laboral hostil e penoso, mesmo sem exigência de favor sexual).

Importante destacar que **não existe culpa concorrente da vítima**: a forma de vestir ou se comportar jamais justifica investidas não consentidas, e o silêncio ou congelamento diante do constrangimento não significa consentimento. Além disso, um único ato de grave conotação sexual pode ser suficiente para configurar o assédio.

Exemplos de condutas de assédio sexual:

- fazer comentários, elogios invasivos ou piadas de natureza sexual direcionados a alguém;
- realizar convites ou propostas de natureza sexual indesejadas ou insistentes;
- enviar mensagens, imagens, vídeos ou conteúdos de natureza sexual sem consentimento (inclusive por aplicativos e redes sociais);
- realizar insinuações ou comentários sobre o corpo ou a vida íntima de uma pessoa;
- praticar contato físico de natureza sexual sem consentimento (toques, abraços forçados, encurralamento);
- condicionar promoção, gratificação ou benefício profissional à aceitação de proposta de natureza sexual;
- ameaçar, perseguir ou prejudicar alguém por rejeitar investida de natureza sexual.

O assédio sexual pode ocorrer independentemente de quem pratique a conduta ou de quem seja a vítima, inclusive entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

6. O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Discriminação é o tratamento desigual, excludente, restritivo ou prejudicial dirigido a uma pessoa ou grupo em razão de determinada característica ou condição protegida pelo ordenamento jurídico, anulando ou reduzindo o reconhecimento e o exercício igualitário de direitos e oportunidades no trabalho.

A discriminação pode ocorrer de maneira explícita (por meio de ofensas diretas ou barreiras declaradas) ou indireta (por meio de práticas aparentemente neutras, piadas estereotipadas ou omissões que produzem exclusão na prática).

Exemplos de práticas discriminatórias:

- tratamento diferenciado injustificado em razão de característica pessoal;
- comentários depreciativos, apelidos ou piadas sobre determinada pessoa ou grupo;
- exclusão deliberada de reuniões, projetos, capacitações ou oportunidades de crescimento;
- utilização de estereótipos ou preconceitos na avaliação ou distribuição de tarefas;
- impedimento injustificado de participação em atividades profissionais;
- tratamento desigual relacionado a gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, origem, idade, deficiência, religião, estado civil, gestação, condição social ou outras características protegidas pela legislação.

A discriminação pode ocorrer independentemente da intenção declarada de quem pratica a conduta. Por isso, situações que produzam tratamento desigual injustificado devem ser observadas e analisadas com atenção.

7. OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

As situações de violência no trabalho podem assumir diferentes formas, manifestando-se tanto no espaço presencial quanto nos meios digitais e plataformas virtuais de comunicação (assédio virtual ou *cyberbullying*).

Manifestações de Violência Laboral	Formas de Ocorrência
Violência Psicológica e Verbal	Ameaças, intimidação, constrangimento, humilhação, gritos, xingamentos e desqualificação sistemática.
Violência Relacional e Institucional	Perseguição, isolamento deliberado, sonegação de informações, sobrecarga punitiva ou esvaziamento de funções.
Violência Física e Sexual	Agressões físicas, invasão ostensiva do espaço corporal, assédio moral, assédio sexual e perseguição insistente (*stalking*).
Discriminação e Retaliação	Exclusão por preconceito e atos punitivos contra quem denuncia ou testemunha irregularidades.

A existência de determinada situação deve ser analisada de acordo com suas circunstâncias concretas e seu potencial de dano à dignidade humana.

8. EXEMPLOS DE SITUAÇÕES QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Cenário Ilustrativo	Descrição da Situação	Enquadramento Orientativo
Situação 1 Humilhação pública	Um superior expõe repetidamente um empregado diante dos colegas, utilizando palavras ofensivas e depreciativas para criticar seu trabalho.	*A situação pode demandar avaliação como possível assédio moral.*
Situação 2 Comentários discriminatórios	Um empregado realiza comentários depreciativos sobre uma característica pessoal de outro colega e passa a excluí-lo de atividades profissionais em razão dessa característica.	*A situação pode caracterizar discriminação, dependendo das circunstâncias.*
Situação 3 Mensagens de natureza sexual	Uma pessoa recebe repetidamente mensagens de conteúdo sexual não desejadas de alguém com quem mantém relação profissional.	*A situação pode caracterizar assédio sexual e deve ser comunicada pelos canais institucionais adequados.*

Cenário Ilustrativo	Descrição da Situação	Enquadramento Orientativo
Situação 4 Divergência profissional	Dois colegas discordam sobre a execução de determinada atividade e discutem de maneira pontual, sem humilhação, ameaça ou prática abusiva.	*Uma divergência profissional, por si só, não caracteriza necessariamente assédio.*

9. O QUE NÃO NECESSARIAMENTE CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

É importante evitar a banalização do conceito de assédio. Podem ocorrer situações desagradáveis, tensões pontuais decorrentes do volume de serviço ou conflitos no ambiente profissional que não necessariamente configuram assédio moral, desde que conduzidos com urbanidade e respeito.

- cobrança profissional legítima pelo cumprimento de metas e prazos razoáveis;
- avaliação de desempenho realizada de maneira objetiva e respeitosa;
- distribuição e redistribuição de tarefas conforme as necessidades do serviço;
- exigência de cumprimento de horários e registros de frequência;
- aplicação regular de normas institucionais e regulamentos internos;
- divergências profissionais ou debates técnicos pontuais sem ofensas pessoais;
- críticas construtivas realizadas de maneira respeitosa e reservada;
- exercício regular do poder de gestão e fiscalização hierárquica.

Entretanto, a existência de uma situação isolada ou a dúvida sobre os limites da conduta não impede que ela seja comunicada para orientação.

> **Você não precisa saber juridicamente se uma situação é ou não assédio para procurar orientação.**

10. COMO AGIR DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Se você vivenciar ou presenciar uma situação que considere inadequada, não se isole e procure ajuda. O silêncio fortalece a prática abusiva. Quando for possível e seguro, adote as seguintes medidas:

1. **Registre os fatos:** Anote detalhadamente data, horário, local, pessoas envolvidas, descrição objetiva do ocorrido (palavras ou atos praticados) e eventuais testemunhas que presenciaram a situação.
2. **Preserve documentos e evidências:** Guarde, quando existentes e obtidos de forma legítima, mensagens de aplicativos, e-mails, documentos, registros eletrônicos, fotografias, áudios, vídeos ou recibos de atendimento médico e psicológico relacionados aos fatos.

3. **Procure orientação e apoio:** Utilize os canais institucionais disponibilizados pelo CRF/AC para escuta acolhedora e esclarecimento de dúvidas, além de buscar apoio junto a pessoas de sua confiança ou profissionais de saúde.
4. **Relate a situação:** Formalize o relato de forma objetiva e de boa-fé pelos canais oficiais, seja você a pessoa diretamente atingida ou testemunha do ocorrido.
5. **Não se exponha a situações de risco:** A pessoa não é obrigada a confrontar diretamente o suposto autor da conduta nem a permanecer sozinha em ambientes isolados com ele.

11. COMO REALIZAR UMA DENÚNCIA NO CRF/AC

O CRF/AC disponibiliza canal institucional destinado ao recebimento de relatos, pedidos de orientação e denúncias relacionados a assédio moral, assédio sexual e discriminação, acessível a empregados, comissionados, estagiários, terceirizados e demais colaboradores.

CANAL DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO – CRF/AC	
Acesse (Formulário):	https://www.crfac.org.br/canal-de-denuncias/
E-mail:	ouvidoria@crfac.org.br
Ouvidoria:	https://crf-ac.implanta.net.br/portaltransparencia/#SIC/Home
Telefone / WhatsApp:	(68) 2018-0192

A pessoa poderá procurar o canal institucional para:

- realizar denúncia formal;
- solicitar orientação e esclarecimentos;
- relatar situação vivenciada diretamente;
- relatar situação presenciada com colegas;
- buscar informações sobre os procedimentos e medidas de proteção institucionais.

> **IMPORTANTE**
>
> **Não é necessário utilizar linguagem jurídica para fazer um relato.** Descreva os fatos com suas próprias palavras, da maneira mais objetiva e clara possível.

12. O QUE DEVE CONSTAR NO RELATO?

Para facilitar a compreensão e a análise adequada pela instância responsável, procure informar, sempre que possível:

- **O QUE aconteceu?** Descreva objetivamente os fatos, palavras, gestos ou atitudes ocorridas.
- **QUANDO aconteceu?** Informe a data, o horário ou o período aproximado (e se houve repetição).
- **ONDE aconteceu?** Informe o local físico (setor, sala, evento) ou o meio utilizado (e-mail, mensagem, reunião virtual).
- **QUEM estava envolvido?** Identifique a(s) pessoa(s) que praticou(aram) a conduta, quando possível.
- **HÁ testemunhas?** Informe os nomes de quem presenciou ou teve conhecimento direto dos fatos, se houver.
- **EXISTEM documentos ou registros?** Indique ou anexe mensagens, e-mails, capturas de tela ou outros elementos de prova.
- **HOUVE alguma consequência ou retaliação?** Informe impactos sofridos no trabalho, na saúde ou tentativas de intimidação posteriores.

Modelo simplificado de relato

> *"No dia ____/____/2026, aproximadamente às ____h____, no local/meio _____, ocorreu o seguinte fato: _____.*
>
> *Estavam presentes: _____.*
>
> *As possíveis testemunhas são: _____.*
>
> *Possuo os seguintes documentos/registros: _____.*
>
> *Após o ocorrido, aconteceu: _____."*

13. O QUE ACONTECE DEPOIS DA DENÚNCIA?

O recebimento de uma denúncia não significa, por si só, que a acusação esteja comprovada, mas dispara o dever institucional de acolhimento, análise criteriosa e encaminhamento responsável conforme os procedimentos internos aplicáveis.

Fluxo Institucional de Tratamento

Etapa	Fase do Fluxo	Procedimento Adotado
Etapa 1	**Recebimento do relato**	Entrada da manifestação pelos canais oficiais disponibilizados pelo CRF/AC.
Etapa 2	**Acolhimento e orientação**	Escuta ativa e humanizada, avaliação inicial de riscos e esclarecimento sobre os caminhos possíveis.
Etapa 3	**Registro da demanda**	Formalização segura do relato (ou registro anonimizado para monitoramento preventivo, conforme o caso).
Etapa 4	**Análise e encaminhamento**	Remessa reservada à instância competente e avaliação de eventuais medidas cautelares de proteção.

Etapa	Fase do Fluxo	Procedimento Adotado
Etapa 5	**Apuração, quando cabível**	Instauração de procedimento apuratório com respeito ao contraditório, ampla defesa e imparcialidade.
Etapa 6	**Adoção das providências**	Aplicação das medidas administrativas, corretivas, restaurativas ou disciplinares pertinentes.
Etapa 7	**Acompanhamento e encerramento**	Monitoramento do ambiente laboral para evitar reincidência ou retaliação e devolutiva ao interessado.

Toda a análise deverá observar a legislação vigente, as normas internas do CRF/AC e os princípios constitucionais aplicáveis, incluindo contraditório, ampla defesa, imparcialidade e proteção dos dados pessoais.

14. SIGILO, CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

As informações recebidas em razão de denúncias de assédio e discriminação deverão ser tratadas de forma estritamente responsável e confidencial, observadas as normas legais e institucionais aplicáveis.

O acesso aos autos, documentos e registros deverá ser limitado exclusivamente às pessoas formalmente designadas que necessitem conhecê-los para o adequado tratamento, apuração e adoção de providências.

Os dados pessoais coletados serão tratados em conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018)**, assegurando-se a finalidade legítima, a segurança da informação e a preservação da intimidade e privacidade dos envolvidos.

> **ATENÇÃO**
> O sigilo não significa necessariamente que todos os procedimentos serão anônimos. A possibilidade de denúncia anônima dependerá das características do canal institucional adotado pelo CRF/AC e das normas aplicáveis à apuração administrativa.

15. PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

O CRF/AC não compactua com qualquer prática de retaliação contra pessoa que, de boa-fé, procure orientação, busque acolhimento, comunique situação que considere irregular ou colabore como testemunha em procedimento de apuração.

São exemplos de possíveis condutas de retaliação vedadas:

- ameaças diretas ou veladas;
- intimidação ou constrangimento posterior ao relato;
- perseguição funcional ou alteração punitiva de horário, setor ou atribuições;
- prejuízo profissional deliberadamente imposto;
- isolamento social ou profissional;
- tratamento discriminatório ou hostil;
- tentativa de impedir, coagir ou dificultar a realização ou o prosseguimento de denúncia.

Qualquer situação de possível retaliação constitui falta grave e deverá ser imediatamente comunicada pelos canais institucionais disponíveis.

16. ACOLHIMENTO E ASSISTÊNCIA

A pessoa que vivenciar ou presenciar situação de assédio ou discriminação poderá buscar orientação e acolhimento pelos canais institucionais disponibilizados pelo CRF/AC.

O acolhimento deve ser realizado de maneira respeitosa, empática, sem julgamentos morais e sem culpabilização da pessoa que relata a situação, garantindo um espaço seguro de escuta.

O acolhimento não substitui eventual procedimento formal de apuração disciplinar ou administrativa. Da mesma forma, o acolhimento não significa antecipação de julgamento sobre a responsabilidade de qualquer pessoa envolvida, preservando-se a presunção de inocência e a imparcialidade da análise.

17. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

A prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação são responsabilidades compartilhadas por toda a instituição:

Cabe à Administração	Cabe às Lideranças	Cabe a Todos
• promover ações preventivas; • divulgar os canais de atendimento; • incentivar ambiente de respeito; • adotar providências diante de situações comunicadas; • promover capacitação e conscientização; • preservar a confidencialidade das informações; • observar a legislação aplicável.	• atuar preventivamente; • tratar as pessoas com respeito; • não tolerar práticas abusivas; • acolher adequadamente situações comunicadas; • encaminhar relatos às instâncias competentes; • evitar exposição desnecessária das pessoas envolvidas.	• respeitar colegas e colaboradores; • evitar comportamentos ofensivos; • não praticar discriminação; • não compactuar com situações abusivas; • utilizar os canais institucionais de forma responsável; • colaborar com os procedimentos de apuração, quando solicitado.

18. COMPROMISSO DE GESTORES E LIDERANÇAS

A posição de liderança e chefia traz responsabilidade adicional na prevenção de situações de assédio e discriminação, servindo de referência ética para toda a equipe.

Gestores devem:

- estabelecer relações profissionais respeitosas, inclusivas e pautadas pela urbanidade;
- realizar cobranças e feedbacks de maneira adequada, reservada e construtiva;
- evitar exposição pública, comparações vexatórias e constrangimentos;
- promover comunicação clara, transparente e acessível;
- tratar conflitos de forma responsável e imparcial;
- encaminhar imediatamente situações de possível assédio ou discriminação às instâncias competentes;
- evitar e coibir qualquer forma de retaliação;
- preservar rigorosamente a confidencialidade das informações recebidas.

> **Autoridade hierárquica não autoriza humilhação, ameaça, discriminação ou abuso.**

19. PERGUNTAS FREQUENTES

1. Preciso ter provas para fazer uma denúncia?

Não necessariamente. Relate aquilo que você conhece de forma objetiva e, caso possua documentos, mensagens, testemunhas ou outros elementos relacionados aos fatos, informe-os ou anexe-os ao relato.

2. Preciso saber se a situação é juridicamente considerada assédio?

Não. Você pode procurar orientação pelos canais do CRF/AC mesmo que tenha dúvidas sobre a classificação jurídica da situação vivenciada ou presenciada.

3. Posso denunciar uma situação que presenciei?

Sim. Situações presenciadas com colegas, estagiários ou terceirizados podem e devem ser comunicadas pelos canais institucionais, fortalecendo a rede de apoio e solidariedade.

4. Preciso confrontar a pessoa que praticou a conduta?

Não. A pessoa pode procurar orientação e utilizar os canais institucionais sem necessariamente confrontar o suposto autor da conduta.

5. Posso sofrer retaliação por procurar ajuda?

Condutas de retaliação não são compatíveis com o compromisso institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação. Caso ocorra qualquer tentativa de retaliação, ela deverá ser comunicada imediatamente.

6. A denúncia significa que a pessoa acusada será considerada culpada?

Não. O recebimento de uma denúncia não representa conclusão antecipada sobre a responsabilidade de qualquer pessoa. Eventual apuração deverá observar o devido processo, o contraditório e a ampla defesa.

7. A denúncia será sigilosa?

Sim, as informações deverão ser tratadas com confidencialidade e acesso restrito, observadas as normas aplicáveis e a LGPD. As condições específicas de anonimato dependerão do canal utilizado e da legislação pertinente.

8. Posso procurar o canal mesmo sem querer formalizar uma denúncia?

Sim. Quando o canal estiver estruturado para essa finalidade, a pessoa poderá buscar orientação acolhedora e informações sobre as possibilidades existentes antes de decidir pela formalização.

20. CANAIS DE ATENDIMENTO

CANAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO	
Formulário eletrônico:	https://www.crfac.org.br/canal-de-denuncias/
E-mail:	ouvidoria@crfac.org.br
Ouvidoria do CRF/AC:	https://crf-ac.implanta.net.br/portaltransparencia/#SIC/Home
Telefone / WhatsApp:	(68) 2018-0192
Atendimento presencial:	Sede do CRF/AC – R. Maranhão, nº 955 – Bosque – Rio Branco – AC
Horário de atendimento:	Seg. a Sex., das 7h às 17h

EM CASO DE RISCO OU EMERGÊNCIA

Situações que envolvam risco imediato à integridade física deverão ser encaminhadas aos serviços públicos de emergência competentes. Os canais institucionais do CRF/AC destinam-se ao acolhimento, orientação, recebimento e encaminhamento das situações relacionadas ao ambiente de trabalho, conforme suas respectivas competências.

21. MENSAGEM FINAL

RESPEITO É RESPONSABILIDADE DE TODOS

Um ambiente de trabalho saudável não é construído apenas por normas. Ele é construído diariamente por meio de atitudes.

Ouvir. • Respeitar. • Orientar. • Acolher. • Prevenir. • Agir.

Se você vivenciar ou presenciar uma situação de assédio ou discriminação, *procure orientação*. Você não precisa enfrentar a situação sozinho.

O CRF/AC reafirma seu compromisso com um ambiente de trabalho pautado pelo respeito, pela dignidade, pela igualdade e pela valorização das pessoas.

Prevenir é responsabilidade de todos. Enfrentar é compromisso institucional.

CONSELHO REGIONAL DE FARMÁCIA DO ESTADO DO ACRE – CRF/AC

Endereço: R. Maranhão, nº 955 – Bosque – Rio Branco – AC

Telefone / WhatsApp: (68) 2018-0192

Site: https://www.crfac.org.br

E-mail institucional: ouvidoria@crfac.org.br

Versão: 2026