



Companhia de
Desenvolvimento do
Estado do Amazonas



AMAZONAS
GOVERNO DO ESTADO



Cartilha

Companhia de
Desenvolvimento
do Estado do
Amazonas

Assédio Moral, Sexual e Discriminação

Denuncie! Não se cale!



I. O QUE É ASSÉDIO?

O assédio no ambiente de trabalho é um conjunto de condutas abusivas que violam a dignidade, criando um ambiente hostil e prejudicando o bem-estar e o desempenho profissional.

O Assédio pode ser:

Moral

Humilhações, isolamento, pressão excessiva ou ameaças



IMPORTANTE!

O assédio não é apenas um problema individual, mas afeta toda a equipe e compromete a reputação da Ciama.

Sexual

Insinuações, toques indesejados, chantagens para favores sexuais.

Discriminação

Tratamento desigual por gênero, raça, deficiência, idade, religião, entre outros.

2. TIPOS DE ASSÉDIO



MORAL SEXUAL DISCRIMINAÇÃO

ASSÉDIO MORAL

Exposição a situações vexatórias e humilhantes, repetitivas e prolongadas.

EXEMPLOS

- Ignorar ou isolar um colega.
- Sobrecarregar ou retirar tarefas sem justificativa.
- Fazer críticas destrutivas em público.
- Espalhar boatos ou ridicularizar alguém.

ASSÉDIO SEXUAL E PENALIDADES NA ESFERA CRIMINAL

O assédio sexual ocorre quando alguém, geralmente em posição hierárquica superior, tenta obter favores sexuais por meio de coerção ou chantagem. No Brasil, está previsto no Código Penal (Art. 216-A), com pena de 1 a 2 anos de detenção.

Tipos de Assédio Sexual

POR CHANTAGEM

Quando há exigência de favores sexuais como condição para benefícios ou manutenção do emprego.

POR INTIMIDAÇÃO

Comentários inapropriados, insinuações, toques indesejados, gestos obscenos ou insistência em convites não desejados.

Importunação Sexual

- A Lei nº 13.718/2018 introduziu o crime de importunação sexual, prevendo pena de 1 a 5 anos de reclusão para quem praticar atos libidinosos sem consentimento.
- Qualquer conduta indesejada de natureza sexual que gere constrangimento.

EXEMPLOS



- Comentários inapropriados sobre aparência ou corpo.
- Convites insistentes para encontros.
- Chantagem para obter favores sexuais.
- Toques sem consentimento.

Discriminação

- Diferença de tratamento injustificada com base em raça, gênero, idade, deficiência, religião, entre outros.

EXEMPLOS



- Impedir oportunidades de crescimento profissional a mulheres ou pessoas negras.
- Fazer piadas sobre identidade de gênero ou orientação sexual.
- Tratar uma pessoa com deficiência de forma infantilizada ou excludente.

3. O QUE NÃO É ASSÉDIO



NEM TODA COBRANÇA OU CONFLITO NO TRABALHO CARACTERIZA ASSÉDIO!

Não é Assédio quando....

- O gestor faz cobranças com respeito e transparência.
- Há críticas construtivas sobre o desempenho profissional.
- Conflitos pontuais são resolvidos de forma ética.
- O assédio acontece quando há repetição de condutas abusivas e desrespeito contínuo.



4. COMO PREVENIR O ASSÉDIO

- Respeite colegas e crie um ambiente saudável
- Fale claramente sobre limites e comportamentos inaceitáveis.
- Não tolere piadas ofensivas ou exclusões no ambiente de trabalho.
- Canais de denúncia devem ser usados com responsabilidade.

5. COMO DENUNCIAR



Canais de Denúncia

- Canal de Ética
- Recursos Humanos
- Ouvidoria

A denúncia pode ser anônima, e a identidade do denunciante será protegida.

Retaliação contra quem denuncia também é assédio e será punida!

A CIAMA adota uma política de Tolerância Zero ao Assédio e à Discriminação!



6. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

PARA A VÍTIMA

Ansiedade, depressão, problemas físicos, queda no desempenho.

PARA A CIAMA

Queda de produtividade, processos trabalhistas, dano à reputação.

PARA O AGRESSOR

Advertência, demissão por justa causa, processo judicial.

Denuncie! Não se cale! A mudança começa com você!



A CIAMA, por meio de sua Política de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação, garante a apuração e ações corretivas para combater essa prática.

7. CIAMA E SEU COMPROMISSO CONTRA O ASSÉDIO

✓ Código de Ética

Define condutas esperadas de todos os colaboradores.

✓ Matriz de Risco

Identifica situações de risco e propõe medidas preventivas.

✓ Política de Prevenção e Assédio

Estabelece regras claras para evitar e combater o assédio.

✓ Treinamentos e Campanhas

Sensibilização contínua para manter um ambiente respeitoso.

Juntos, podemos construir um ambiente de trabalho mais saudável e seguro!

Diferença entre Conflito e Assédio Moral

Nem todo desentendimento no ambiente de trabalho configura assédio moral. O conflito ocorre quando há divergências entre pessoas ou grupos, mas sem intenção deliberada de prejudicar alguém. Já o assédio moral envolve uma conduta abusiva, repetitiva e sistemática, que visa desqualificar, humilhar ou isolar a vítima.

Conflito

Ocorre por divergências pontuais entre profissionais.

Há comunicação direta e franca entre as partes.

Não altera permanentemente o clima organizacional.

Pode ser resolvido por meio do diálogo e mediação.

Não objetiva prejudicar ou afastar um profissional.

Assédio Moral

Envolve práticas repetitivas e duradouras.

Comunicação é evasiva, hostil ou inexistente.

Afeta negativamente o ambiente de trabalho.

Pode gerar danos psicológicos e afastamento da vítima.

Busca desestabilizar ou excluir a vítima.

Consequências do Assédio Moral para os trabalhadores

O assédio moral pode gerar impactos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais, afetando não só o trabalhador, mas também a instituição e a sociedade.

Psicopatológicos

- Ansiedade, depressão, insônia, mudanças de humor, fobias e pesadelos.

Psicossomáticos

- Hipertensão, taquicardia, doenças coronarianas, dores musculares, gastrite e cefaleia.

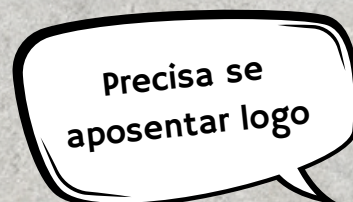
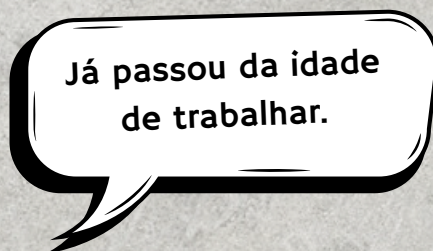
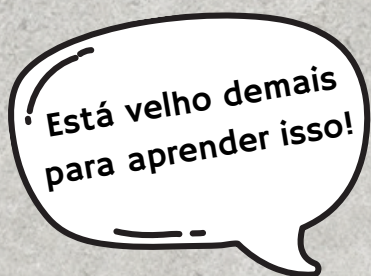
Comportamentais:

- Agressividade, aumento do consumo de álcool/drogas, disfunções sexuais, isolamento social e transtornos alimentares.

Além disso, o assédio pode levar ao aumento do absenteísmo, licenças médicas, redução da produtividade, rotatividade elevada e danos à imagem da instituição.

ETARISMO (IDADE) E EXPRESSÕES ETÁRIAS

O Etarismo (ou ageísmo) é a discriminação baseada na idade, frequentemente voltada para pessoas idosas, mas que também pode afetar os mais jovens.



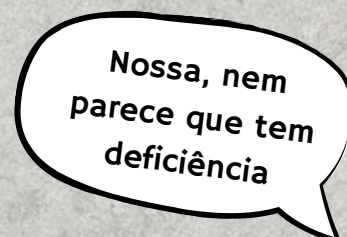
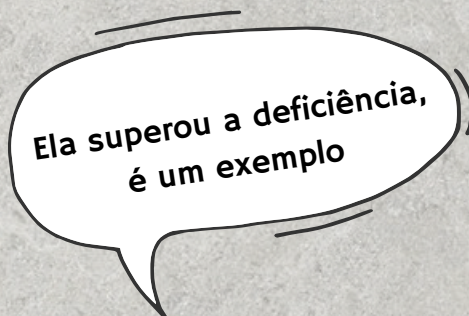
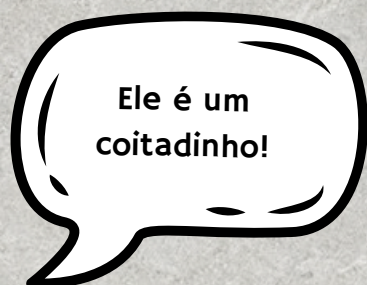
Consequências



Pode levar à exclusão social, insegurança, desemprego, baixa autoestima e dificuldades no acesso ao trabalho e saúde.

CAPACITISMO E EXPRESSÕES USADAS

O capacitismo é o preconceito contra pessoas com deficiência, considerando-as inferiores ou incapazes.



Consequências



Dificulta a inclusão, impede promoções e reforça a ideia de que pessoas com deficiência são menos produtivas

Como combater?

Tratar pessoas com deficiência com respeito, sem infantilização, e garantir acessibilidade no ambiente de trabalho.

HETEROCISNORMATIVIDADE

A heterocisnortividade é a crença de que todas as pessoas devem ser heterossexuais e cisgênero (isto é, ter identidade de gênero correspondente ao sexo biológico de nascimento).

EXEMPLOS



Como combater?

Respeitar a diversidade, promover inclusão e combater a LGBTQIA+fobia.

- Não respeitar o nome social de pessoas trans.
- Supor que todos são heterossexuais e tratar relacionamentos LGBTQIA+ como “fase” ou “escolha”.
- Impedir que pessoas trans utilizem o banheiro correspondente à sua identidade de gênero.

RACISMO E EXPRESSÕES RACISTAS

O racismo é a discriminação baseada na cor da pele ou etnia e pode ocorrer de forma individual ou estrutural.

EXEMPLOS



Como combater?

Educar sobre diversidade racial, valorizar a cultura afro-brasileira e denunciar práticas racistas.

- “A coisa tá preta.” (associando preto ao negativo)
- “Cabelo ruim.”
- “Mercado negro.”

No Brasil, o racismo é crime inafiançável e imprescritível (Lei 7.716/89), com penas que variam de 1 a 5 anos de reclusão. A injúria racial também foi equiparada ao racismo pelo STF em 2023.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO E RESPONSABILIDADES

O Código Civil Brasileiro prevê que as empresas e gestores são responsáveis por prevenir e coibir qualquer forma de assédio e discriminação.

Quem, por ação ou omissão voluntária, causar dano a outrem comete ato ilícito.
(Art. 186)

O empregador pode ser responsabilizado civilmente por danos causados aos funcionários.
(Art. 927)



Isso significa que as empresas podem ser processadas por assédio e discriminação se não adotarem medidas preventivas e corretivas

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

(P. 58 DA CARTILHA DA FIOCRUZ)

A seguir, legislações que protegem contra assédio e discriminação:



CÓDIGO PENAL:

- Art. 216-A (Assédio Sexual)
- Art. 140, §3º (Injúria Racial).

LEI 10.224/2001

- Tipifica o assédio sexual como crime.

LEI 7.716/1989

- Define racismo como crime inafiançável e imprescritível.

LEI 9.029/1995

- Proíbe discriminação no ambiente de trabalho.

LEI 13.146/2015

- (Lei Brasileira de Inclusão – LBI): Garante direitos às pessoas com deficiência.

LEI 13.718/2018

- Tipifica a importunação sexual.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

- (Art. 5º e 7º): Garantia de igualdade e combate à discriminação.

DECRETO 8.727/2016

- Regulamenta o uso do nome social por pessoas trans.