



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

## EXEMPLOS



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

## 3. O QUE NÃO É ASSÉDIO

NEM TODA COBRANÇA OU CONFLITO NO TRABALHO CARACTERIZA ASSÉDIO!

## Não é Assédio quando....

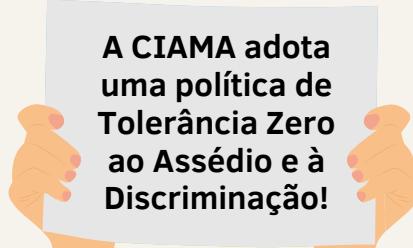
- O gestor faz cobranças com respeito e transparência.
- Há críticas construtivas sobre o desempenho profissional.
- Conflitos pontuais são resolvidos de forma ética.
- O assédio acontece quando há repetição de condutas abusivas e desrespeito contínuo.



## 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!



## 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.

• Está velho demais para aprender isso!

Já passou da idade de trabalhar.

Precisa se aposentar logo

## 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.

Ele é um coitadinho!

Ela superou a deficiência, é um exemplo

Nossa, nem parece que tem deficiência

## 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 heterocisnatividade 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)

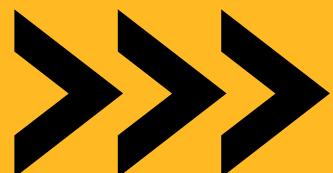
**Isso significa que as empresas podem ser processadas por assédio e discriminação se não adotarem medidas preventivas e corretivas**



## 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.