POLÍTICA DE PREVENÇÃO E TRATAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO DA CIAMA



RESPEITO DIGNIDADE IGUALDADE PREVENÇÃO DIÁLOGO INCLUSÃO

Rev. 01 18.08.2026 36 páginas

APROVADO PELA DIRETORIA EXECUTIVA EM 18.08.26

CIAMA Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas

Sumário

1. Introdução 3
2. Assédio moral e assédio sexual 3
2.1. O que é assédio moral? 5
2.2. Exemplos de condutas de assédio moral 6
2.3. Exemplos de assédio moral contra mulheres 7
2.4. O que não configura assédio moral 8
2.5. Assédio moral organizacional 8
2.6. Assédio moral e discriminação 8
2.7. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado(a) 9
2.8. Quem pode ser denunciado por assédio moral? 9
2.9. Quais são os alvos mais comuns de assédio moral? 10
2.10. Onde e quando pode ocorrer o assédio? 10
2.11. Quais danos do assédio moral causa? 10
2.12. Exemplos de danos sofridos pela pessoa assediada 11
2.13. Exemplos de danos suportados pela administração pública e para a empresa 11
2.14. Como a Companhia pode coibir o assédio no ambiente de trabalho? 11
2.15. O que empregados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) podem fazer? 12
2.16. O que é assédio sexual? 12
2.17. Assédio sexual vertical (crime) 14
2.18. Assédio sexual horizontal 15
2.19. E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada? 15
2.20. Responsabilização da pessoa que assedia 16
2.21. Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio? 17
2.22. Assistência Jurídica Gratuita 18
2.23. Como a administração pública deve prevenir o assédio sexual? 18
2.24. O que fazer se você for assediada(o)? 19
3. Discriminação 20
3.1 O que é discriminação? 21
3.2. Como a administração pública deve acolher a denúncia de assédio sexual, assédio moral e discriminação? 21
4. Referências 24
Anexo 01
Protocolo de Denúncia de Assédio Moral, Sexual ou Discriminação 25
I. O que é um Protocolo? 26
II. Quais as premissas deste protocolo? 26
III. O que é assédio moral, sexual e discriminação? 26
IV. O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação? 27
V. Quem pode denunciar? 27
VI. Quem pode ser denunciado? 28
VII. O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação? 28
VIII. O que acontece após o registro da denúncia? 30
IX. Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia? .....
X. Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer? 31

1. Introdução

A Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas – CIAMA reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável, ético, inclusivo e respeitoso, fundamentado na dignidade da pessoa humana, na valorização social do trabalho, na igualdade de oportunidades e na prevenção de todas as formas de violência, assédio e discriminação.

A CIAMA adota postura de não tolerância ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação, à violência no trabalho e à retaliação, comprometendo-se com ações de prevenção, acolhimento, orientação, tratamento adequado das denúncias e responsabilização, quando cabível, assegurados o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

A presente Política fundamenta-se nos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da igualdade e da não discriminação, bem como nos direitos à saúde e à segurança no trabalho, nos termos da Constituição Federal.

Este documento apresenta conceitos e exemplos de atos, gestos, comportamentos, atitudes e manifestações que podem caracterizar assédio moral, assédio sexual ou discriminação no contexto das relações de trabalho.

Apresenta, ainda, diferenças entre atos regulares de gestão e assédio moral, bem como orientações para prevenção, acolhimento, assistência, denúncia e tratamento dessas práticas.

:

2. Objetivo

Tem por objetivo estabelecer princípios, diretrizes, responsabilidades e procedimentos destinados a:

I – prevenir e enfrentar o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho;

II – promover relações profissionais baseadas no respeito, na ética e na dignidade;

III – estabelecer mecanismos seguros de acolhimento, orientação e denúncia;

IV – assegurar proteção contra retaliação e revitimização;

V – orientar o tratamento e o encaminhamento adequado das denúncias;

VI – fomentar ações de capacitação, sensibilização e desenvolvimento de lideranças; e

VII – integrar a prevenção do assédio e da violência à gestão dos riscos ocupacionais, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

3. Referências

Esta Política observará, entre outras normas aplicáveis:

* Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
* Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
* Código Penal Brasileiro;
* Lei nº 7.716/1989;
* Lei nº 7.853/1989;
* Lei nº 9.029/1995;
* Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial;
* Decreto-Lei nº 2.848/1940 – Código Penal;
* Lei Estadual nº 2.869/2003 – Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e dos Militares do Estado do Amazonas;
* demais normativos internos da CIAMA relacionados à ética, integridade, ouvidoria, proteção de dados e gestão de pessoas.
* Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;
* Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD;
* Lei nº 14.457/2022;
* Lei nº 14.532/2023;
* Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
* Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 da Organização Internacional do Trabalho, observada sua situação jurídica no ordenamento brasileiro;
* Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho aplicáveis, especialmente NR-1 e NR-5;
* Código de Ética, Conduta e Integridade da CIAMA;
* Programa de Integridade da CIAMA; e
* demais normas estaduais, trabalhistas e internas aplicáveis.

4. Assédio Moral e Assédio Sexual

Garantir relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é fundamental para a saúde física e mental dos empregados(as) da Ciama. O trabalho representa uma das dimensões que define a qualidade de vida e a inserção social das pessoas.

No entanto, o assédio é um problema coletivo que impacta a convivência entre colegas de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, bem como a salubridade e a produtividade no ambiente de trabalho.

Por isso, a Companhia promove políticas preventivas, de assistência e acolhimento para vítimas e potenciais vítimas, bem como políticas de responsabilização e reparação. Esse arcabouço normativo e de governança é essencial para preservar a dignidade humana dos empregados(as).

Pilares

O enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no âmbito da Companhia de Desenvolvimento do Estado do Amazonas (Ciama) se sustenta sobre os seguintes pilares:



Universalidade

A Ciama deve estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que impulsionem o bem-estar de todas as pessoas, empregados (as), terceirizadas(os) e estagiárias(os).



Compromisso Institucional

A alta gestão deve demonstrar seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação em sua instituição. O enfrentamento ao assédio passa pelo combate às práticas de assédio institucional, o que demanda o desenvolvimento de ações de natureza estratégica a se refletirem em nível tático e operacional das organizações.



Foco na vítima

Os mecanismos de enfrentamento ao assédio e à discriminação devem ser centrados no apoio e no acolhimento à vítima.



Visibilidade

A Companhia deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão.



Prevenção

As ações preventivas deverão considerar, quando aplicável, a identificação, avaliação e adoção de medidas de prevenção relacionadas aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em articulação com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO e o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR da Companhia.



Resolutividade

A assertividade no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio ou discriminação é crucial para reduzir o sofrimento da vítima. Os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos, amplamente divulgados às pessoas destinatárias deste documento. Os procedimentos devem ser céleres e controlados, bem como definidos e tratados de forma prioritária.



Confidencialidade

As identidades de denunciantes e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser assegurados. Recomenda-se o envolvimento do menor número de pessoas possível **no processo de tratamento da denúncia** para preservação da intimidade da vítima.
O tratamento dos dados pessoais relacionados às denúncias deverá observar, ainda, os princípios, direitos e obrigações estabelecidos na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD e nas normas internas da CIAMA.

4.1. O que é Assédio Moral?

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou da integridade psíquica ou física de uma pessoa por meio de condutas abusivas relacionadas ao trabalho, manifestadas por gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que possam expor empregados(as), estagiários(as), terceirizados(as) ou outras pessoas abrangidas por esta Política a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias ou degradantes.

Sua caracterização deverá considerar as circunstâncias do caso concreto, especialmente a natureza, a gravidade, a frequência, o contexto e os efeitos da conduta no ambiente de trabalho.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT apresenta conceito amplo de violência e assédio no mundo do trabalho, abrangendo comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, capazes de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. A Convenção trouxe em seu art. 1º o seguinte conceito de assédio moral:

> *"um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero."*

O assédio moral no ambiente de trabalho expõe as pessoas à situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

São características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta, ações que excluam o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a), o(a) terceirizado(a) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

4.2. Exemplos de condutas de assédio moral

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;

- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos trabalhistas ou direitos legalmente assegurados;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais, políticas e religiosas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa;
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa; e,
- Fotografar, filmar ou gravar conversas de terceiros e divulgar indevidamente imagens, áudios ou conversas a fim de constranger, intimidar, expor ou humilhar outra pessoa, sem prejuízo das hipóteses legalmente admitidas de produção de provas, *.

*Em regra, se a conversa gravada pelo indivíduo trata de diálogo em que ele próprio participa, independentemente do local ser público ou privado, não há que se falar em crime, tampouco existe a necessidade de avisar antecipadamente aos demais sobre tal gravação. É o que esclarece o art. 10-A, §1º, da Lei 9.296/1996, introduzido pelo Pacote Anticrime. *(Art. 10-A. Realizar captação ambiental de sinais eletromagnéticos, ópticos ou acústicos para investigação ou instrução criminal sem autorização judicial, quando esta for exigida: (...)* ***§ 1º Não há crime se a captação é realizada por um dos interlocutores.)***

4.3. Exemplos de assédio moral contra mulheres

- Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper ou perseguir constantemente mulheres no ambiente de trabalho ou em atividades relacionadas ao trabalho;

- Tratar mulheres de forma infantilizada ou condescendente, com apresentação de explicações ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento; e,
- Proferir piadas de cunho sexista.

4.4. O que não configura assédio moral

É importante entender que os conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho, por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral. Além disso, alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão, e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Companhia;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias - divergências sobre determinado tema, comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e,
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

4.5. Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional, coletivo ou institucional ocorre quando práticas abusivas são incorporadas, incentivadas ou toleradas no âmbito da organização ou de determinada unidade, por meio de estratégias de gestão que submetam trabalhadores, de forma reiterada, a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes.

Pode manifestar-se, entre outras formas, por práticas destinadas a impor controle excessivo, elevar a produtividade por meios abusivos, reduzir custos mediante pressão indevida ou provocar a exclusão de determinados trabalhadores ou grupos.

4.6. Assédio moral e discriminação

O assédio moral é, muitas vezes, motivado por algum tipo de discriminação, decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia. Contudo, assédio e discriminação são conceitos distintos.

A discriminação tem origem na diferença entre pessoas. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) compreende a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O assédio moral pode reforçar uma discriminação ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória. Em quaisquer dos casos as condutas devem ser denunciadas e apuradas.

A Lei nº 14.532/2023 alterou a Lei nº 7.716/1989 para tipificar a injúria racial como crime de racismo, prevendo, no art. 2º-A, pena de reclusão de dois a cinco anos e multa, sem prejuízo das demais hipóteses previstas na legislação

4.7. O assédio moral pode ocorrer entre colegas, no mesmo nível hierárquico, e entre chefe e subordinado (a)

Assédio moral vertical

Ocorre quando há relação de hierarquia entre o(a) agressor(a) e o(a) assediado(a), podendo ser descendente ou ascendente.

Descendente

Quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior.

Ascendente

Quando o assédio é praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior.

Assédio moral horizontal

Ocorre quando o assédio é praticado entre pessoas de mesma hierarquia.

Assédio moral misto ou "*bullying* misto"

Ocorre quando, de forma coordenada, uma pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

4.8. Quem pode ser denunciado por assédio moral?

Tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho, de mesma hierarquia, podem ser

denunciados(as) por assédio moral. Em geral, o(a) assediador(a) nutre sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida.

Veja se colegas estão isolados no ambiente de trabalho. Procure conversar. Normalmente quem sofre assédio moral de forma continuada rompe os laços afetivos com as pessoas e com o trabalho. Preste atenção se os colegas estão reproduzindo os atos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a romper o pacto coletivo de tolerância, omissão e silêncio com o assédio.

4.9. Quais são os alvos mais comuns de assédio moral?

Algumas pessoas estão mais sujeitas ao assédio do que outras. Revela ainda que a motivação discriminatória dessa violência faz com que mulheres sejam suas principais vítimas, especialmente em razão de gravidez, do período de amamentação e responsabilidade familiar.

Ainda na questão da discriminação contra as mulheres, a perspectiva interseccional que sobrepõe a questão de gênero e de raça é fundamental para o entendimento da vulnerabilidade das mulheres negras, como alvos preferenciais do assédio, assim como as mulheres com deficiência, lésbicas, transexuais, travestis, indígenas, quilombolas e outras.

A Convenção nº 190 da OIT sobre a Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, reconhecendo essa estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTIQ+, entre outros grupos, historicamente discriminados, determina a adoção de legislação e políticas públicas que protejam esses grupos vulneráveis e desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no trabalho (arts. 1º e 6º).

4.10. Onde e quando pode ocorrer o assédio?

O assédio e outras formas de violência relacionadas ao trabalho podem ocorrer durante ou fora da jornada, desde que exista relação com o contexto laboral, inclusive:

* nos locais de trabalho;
* em deslocamentos, viagens, treinamentos, reuniões, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho;
* nas comunicações relacionadas ao trabalho; e
* em ambientes virtuais, inclusive e-mails, aplicativos de mensagens, videoconferências e redes sociais.

4.11. Quais danos o assédio moral causa?

Os danos causados pelo assédio moral podem ser de muitos tipos para a pessoa assediada, para o ambiente de trabalho e para a administração pública ou empresa, afetando seus resultados, inclusive.

4.12. Exemplos de danos sofridos por pessoa assediada

Psicológicos

- Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação, pessimismo, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos e cogitação de suicídio.

Físicos

- Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse e suicídio.

Sociais

- Falta de vontade de fazer amizades e degradação do relacionamento familiar.

Profissionais

- Redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações às ordens superiores.

4.13. Exemplos de danos suportados pela administração pública e para a empresa

- A imagem institucional do serviço público fica prejudicada perante a sociedade;
- As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de empregados, terceirizados e estagiários;
- Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;
- Aumento do absenteísmo e da rotatividade; e,
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.

4.14. Como a Companhia pode coibir o assédio no ambiente de trabalho?

Cobrar compromisso e engajamento da alta administração:

- Difundir as informações deste documento para todos (as) os(as) empregados (as), estagiários(as) e terceirizados(as), e propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários a essas atividades; e,
- Apurar de forma célere as denúncias de assédio.

Incentivar as boas relações de trabalho nas organizações:

- Promover um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Promover espaços de avaliação do clima organizacional e das relações sociais da Companhia; e,
- Buscar meios de prover atendimento a empregados(as), estagiários(as) e terceirizados(as) que apresentem mudanças de comportamento.

Promover capacitação e treinamento:

- Ofertar capacitação continuada a gestores e empregados sobre violências de gênero, racismo e outras formas de discriminação;
- Realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, micro agressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros;
- Realizar, no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, orientação e sensibilização dos empregados e empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre assédio, igualdade no âmbito do trabalho, prevenção ao assédio e outras violências em conformidade com a Lei nº 14.457/2022.
- Treinar as equipes de gestão de pessoas sobre acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação; e,
- Treinar as equipes de ouvidoria sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os respectivos encaminhamentos.

4.15. O que empregados (as), estagiários (as) e terceirizados (as) podem fazer?

- Anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral, com referência a data, horário, local, nome do assediador, nome de testemunhas, descrição dos fatos, entre outras informações, como forma de coleta de provas;
- Assim que identificada a situação de assédio, compartilha-la com outras pessoas, apontando a impropriedade da conduta, de modo a inibir o prosseguimento do ato pelo assediador;
- Coletar documentos, e-mails e todas as formas de mensagens por meio das quais se propagou o assédio;
- Denunciar aos órgãos competentes situações de assédio moral contra si ou contra colegas, conforme protocolo deste documento; e,
- Dividir o problema com colegas de trabalho ou superiores hierárquicos de sua confiança, buscando ajuda, se possível, bem como o apoio de familiares e amigos.

4.16. O que é assédio sexual?

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de 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. (Código Penal, art. 216-A).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. (Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

Em série histórica da pesquisa “Visível e Invisível” realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a cantada ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho aparece como a segunda forma mais comum de assédio sexual contra mulheres. Nesse contexto, a população negra sofre uma maior suscetibilidade a trabalhos precarizados e, por consequência, à violação de seus direitos.

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

Exemplos de condutas de assédio sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;

- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não permitido e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e,
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Não é assédio sexual

- Elogios sem conteúdo sexual; e
- Paqueras e flertes correspondidos.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+.

Basicamente, o assédio sexual pode ocorrer entre chefe e subordinado(a), ao passo que o crime de importunação sexual pode ocorrer entre colegas (ausência da hierarquia). Assim, podemos classificá-lo com base nas relações de subordinação em duas formas: assédio sexual vertical e assédio sexual horizontal.

4.17. **Assédio sexual vertical (crime)**

Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no art. 216-A do Código Penal, bem como no art. 215 – A (importunação sexual).

Vale destacar que tal conduta também é passível de responsabilização administrativa, inclusive na conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal" (art. 149, inc. VI da Lei 17, IX, da Lei nº 1.762/86), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão.

4.18. Assédio sexual horizontal

Ocorre quando a conduta de natureza sexual indesejada é praticada entre pessoas sem relação de superioridade hierárquica ou ascendência funcional.

Embora essa situação não se enquadre, necessariamente, no tipo penal de assédio sexual previsto no art. 216-A do Código Penal, a conduta poderá gerar responsabilização trabalhista, civil ou administrativa e, conforme suas características, enquadrar-se em outros tipos penais, inclusive importunação sexual, quando presentes os respectivos requisitos legais.

4.19. E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?

- Privação da autonomia;
- Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;
- Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Autoisolamento;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais;
- Desligamentos;
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e,
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.

4.20. Responsabilização da pessoa que assedia

Ocorre quando a conduta de natureza sexual indesejada é praticada entre pessoas sem relação de superioridade hierárquica ou ascendência funcional.

Embora essa situação não se enquadre, necessariamente, no tipo penal de assédio sexual previsto no art. 216-A do Código Penal, a conduta poderá gerar responsabilização trabalhista, civil ou administrativa e, conforme suas características, enquadrar-se em outros tipos penais, inclusive importunação sexual, quando presentes os respectivos requisitos legais.

Destaca-se que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa", previstos no art. 116, IX e XI, da Lei nº 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão.

Para os empregados abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o assédio sexual no ambiente de trabalho pode ser considerado falta grave, podendo resultar na pena de demissão por justa causa.

Na esfera criminal, a punição pelo assédio pode atingir detenção, como se observa no caso de assédio sexual por chantagem, que é exercido por superior(a) hierárquico(a) em razão laboral configurado como crime definido no art. 216-A, caput, do Decreto-Lei nº 2.848/1940, conhecido como Código Penal Brasileiro, o qual dispõe:

> Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
>
> Pena – detenção, de um a dois anos.

Crimes de importunação sexual, como por exemplo, toques libidinosos sem anuência e de registro não autorizado da intimidade sexual também são previstos no Código Penal Brasileiro, nos arts. 215-A e 216-B, respectivamente.

4.21. Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio?

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) consideram que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição Federal (TST; CSJT, 2019).

A Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT constituem importantes referências internacionais para a prevenção e o enfrentamento da violência e do assédio no mundo do trabalho, devendo ser considerada, quanto à Convenção, sua situação jurídica no ordenamento brasileiro.

Quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizado:

- Na esfera trabalhista por infração aos arts. 482 e 483 da CLT;
- Na esfera civil por danos morais e materiais;
- Na esfera criminal, dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, outros; e
- Na esfera administrativa por infração disciplinar.

A Lei nº 2.869 de 22.12.2003 instituiu o Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Civis e dos Militares do Estado do Amazonas, que estabelece os deveres do empregado público, por analogia. Dentre outros deveres, estão: a) agir com dignidade, decoro, zelo e ética; b) observar as normas legais e regulamentares; c) manter conduta compatível com a moralidade administrativa; e, d) tratar as pessoas com urbanidade, conforme dispostos nos incisos I, II, III e XIV, alínea "g", respectivamente. Por fim, regulamenta, ainda, a proibição de valer-se de cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (inc. XV, alínea "a").

Nessa esteira, o Código de Ética, Conduta e Integridade da Ciama estabelece em seu item 6.2.16, que é dever de todos na Companhia: *"Coibir, não praticar e não ser conivente com qualquer tipo de comportamento agressivo ou de violência física e psicológica, inclusive assédio moral ou sexual e, as demais formas de violência no âmbito do trabalho, além de acolher a pessoa que relata ser vítima de tais práticas abusivas."*

A Lei nº 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e estabeleceu medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Na esfera penal, pode configurar:

- Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989 e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);
- A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal);
- O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal) e a injúria racial, nos termos do art. 2º-A da Lei nº 7.716/1989, com redação dada pela Lei nº 14.532/2023; e,
- A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível. Recentemente, a Lei nº 14.532/2023 equiparou o crime de injúria racial ao racismo.

O crime de injúria é caracterizado quando um indivíduo é ofendido por sua origem, raça, cor, etnia ou religião. Já o crime de racismo ocorre quando um grupo é discriminado coletivamente, pois os praticantes do crime acreditam que são superiores. A referida Lei ainda estabeleceu que tais crimes terão sua pena aumentada de um terço até a metade se exercidos de forma recreativa. O racismo recreativo consiste em práticas como piadas de caráter racista com a intenção de ofender, constranger e humilhar a vítima. Estão em vigência, no Brasil, a Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e da Convenção nº 111 da OIT, bem como os Princípios de Yogyakarta.

4.22. Assistência jurídica gratuita

- Sindicato ou Associações da Categoria Profissional;
- Faculdades de Direito;
- Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e,
- Defensorias Públicas dos Estados e da União, nos casos previstos em lei.

4.23. Como a administração pública deve prevenir o assédio sexual?

A construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é de responsabilidade de todos, em especial da alta administração. Gestores públicos devem garantir que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações constrangedoras para seus trabalhadores(as).

Entre as várias medidas possíveis para conter o assédio e a importunação sexual, a administração pública deve:

- Oferecer informação sobre o que caracteriza assédio sexual e sobre os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;
- Fazer constar medidas de prevenção do assédio sexual no código de ética do servidor, nos contratos das empresas de terceirização, assim como dos contratos de trabalho de prestadores de serviços;
- Fazer campanhas de sensibilização para a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;
- Fortalecer a atuação integrada da Ouvidoria, RH, Comissão de Ética, CIPA, e demais unidades competentes nas ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, observadas as atribuições de cada unidade.;
- Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;
- Garantir a lisura e o sigilo dos procedimentos;
- Promover alterações de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Promover ações de capacitação de gestores e servidores;
- Promover espaços de discussão, de característica voluntária, para construir compromissos e objetivos comuns voltados para a organização do ambiente de trabalho saudável e sustentável;
- Produzir diagnóstico e relatórios sobre a qualidade de vida e bem-estar de servidores(as) e terceirizados(as);
- Prover pessoal qualificado nas unidades de gestão de pessoas e de saúde para acolher a vítima, sempre com confidencialidade e sigilo de informações;
- Dispor de ouvidoria com as capacidades para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima; e,
- Apurar e punir as violações denunciadas.

4.24. O que fazer se você for assediada (o)?

O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio (Senado Federal, 2017, p. 20).

Assim, algumas medidas devem ser observadas, tanto preventivas como ostensivas, de modo a coibir novos atos ou mesmo a fim de prover meios para que os elementos da conduta possam ser levados ao conhecimento da administração pública para providências, como:

- Anote TUDO: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- A formalização da denúncia poderá ser realizada diretamente na Ouvidoria da Companhia ou por meio da Caixa de coleta de denúncia instalada nos prédios da Companhia, sendo ainda possível a utilização do Formulário eletrônico denominado "Comunicação de Fato" disponibilizado no sítio institucional da Ciama;
- Sem prejuízo dos canais internos disponibilizados, a vítima poderá formalizar a denúncia por meio da Plataforma Fala.BR ou registrar a ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- O Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania disponibiliza o número 180 para denúncias (Central de Atendimento à Mulher); e,
- Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

5. Discriminação



Atos ou falas discriminatórias são vedados e não devem ser tolerados.

O art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF/1988).

5.1. O que é discriminação

O art. 5º da Constituição Federal estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF/1988).

É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

Determinadas condutas discriminatórias poderão, conforme as circunstâncias e os requisitos legais, configurar ilícitos trabalhistas, civis, administrativos ou penais, inclusive crimes previstos na legislação de combate ao racismo e a outras formas de discriminação.

São exemplos de discriminação:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade; e,
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.

5.2. Como a administração pública deve acolher a denúncia de assédio sexual, assédio moral e discriminação?

O acolhimento está relacionado ao atendimento inicial que se presta a alguém no que diz respeito à escuta de suas demandas e demonstração de uma postura que proporcione à pessoa que está sendo acolhida maior segurança, compreensão e cuidado por parte de quem se propõe a prestar esse atendimento.

Os atendimentos deverão ter como base no acolhimento ao denunciante a garantia de privacidade, o sigilo sobre as informações prestadas, a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa e eventual registro da manifestação e o estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia, bem como um ambiente de escuta acolhedor e com privacidade.

A escuta ativa e respeitosa caracteriza-se com a demonstração de interesse, compreensão e valorização do que o denunciante está relatando. Além de cuidadosa, essa escuta é ausente de uma postura julgadora e de perguntas excessivas, que indagam sobre muitos detalhes.

Durante a escuta, caberá o reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia.

O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla para que o registro das informações possam ser feitos sem prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, com a presença de uma mulher, buscando uma maior solidariedade (USP, 2020, p. 12).

O acolhimento deverá observar os princípios da escuta qualificada, confidencialidade, proteção da intimidade, não revitimização e respeito à autonomia da pessoa atendida, evitando-se a repetição desnecessária do relato ou qualquer forma de culpabilização da vítima.

Os dados pessoais e documentos relacionados à manifestação deverão ser tratados com acesso restrito e em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD e com as normas internas da CIAMA

Considerando que há situações de assédio que não são comumente reconhecidas como tal por parte de quem as sofre, caso seja pertinente e de forma complementar, não se configurando nunca como uma obrigatoriedade, as unidades de Ouvidoria podem fazer perguntas mais específicas, de acordo com sua escuta, como:

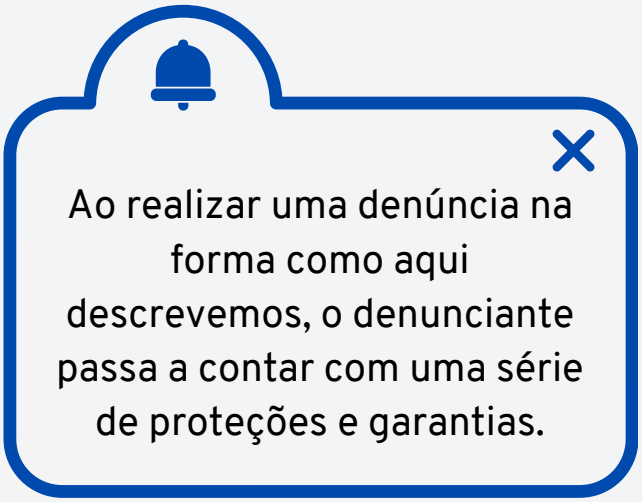
- Você já teve intimidade física com alguém do ambiente de trabalho, sem desejar e/ou sob constrangimento/intimidação?
- Você considera suas condições de trabalho inadequadas? É uma situação pontual ou não tem perspectiva de resolução?
- Sente que as cobranças em relação ao resultado do seu trabalho são excessivas?
- A distribuição do trabalho entre os membros da equipe é justa?
- Há conflitos entre as pessoas da sua unidade? Os conflitos são resolvidos de forma justa?
- Você se sente discriminado (em razão de idade, sexo, religião, raça etc.)? Todos são tratados da mesma forma?
- As pessoas da sua unidade confiam umas nas outras de um modo geral?
- Você já soube de casos de intimidação (física, sexual ou psicológica) na sua ou em outra equipe?

Após a escuta, é possível transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.

Em caso de opção pelo registro formal da denúncia, este poderá ser realizado diretamente nos canais de denúncia da Companhia, sob a responsabilidade da Ouvidoria da Ciama, sem prejuízo dos canais externos, como: a) Fala.BR; b) Registro de ocorrência perante Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM); etc.

Os registros das denúncias por meio da Ouvidoria da Companhia devem ser realizados de modo cuidadoso e observando a segurança das informações e dos meios utilizados para registrá-las.

Os atendimentos serão documentados para que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito da Ciama.



A primeira delas diz respeito ao fato de que, inserida no sistema, a sua denúncia precisará ser tratada pela unidade de Ouvidoria da Companhia, e, caso o tratamento não lhe pareça adequado, é possível realizar uma reclamação diretamente à Controladoria Geral do Estado (CGE/AM), que é responsável, dentre outras coisas, por monitorar e supervisionar todas as ouvidorias do Poder Executivo Estadual.

A segunda garantia diz respeito à confidencialidade, visto que os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar, no entanto, que, como nos casos de assédio muitas vezes o denunciante é a própria vítima, a sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado.

A terceira garantia diz respeito ao sistema de proteção contra retaliação. Quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação; isso é, ato destinado a prejudicá-lo, quer profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física.

A legislação brasileira, ao enumerar exemplificativamente os tipos de ações de retaliação, cita:

- Demissão arbitrária;
- Alteração injustificada de funções ou atribuições;
- Imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- Retirada de benefícios, diretos ou indiretos; e,
- Negativa de fornecimento de referências profissionais positivas.

Em tais circunstâncias, é imprescindível que o denunciante possa contar com o apoio institucional necessário para fazer cessar o ato de retaliação. Sempre que ações de retaliação ocorram em decorrência da denúncia, qualquer denunciante pode, e deve relatar por meio dos seguintes canais oficiais, tais como a Plataforma Integrada de Ouvidoria Fala.Br.

6. Referências

1. GUIA LILÁS - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023 – Controladoria Geral da União. https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf Acesso em 19.06.2023

2. Senado Federal (2017) Assédio Moral e Sexual no Trabalho. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc--publicacoes/cartilha-assedio-oral-e-sexual--no-trabalho
Acesso em 20.06.2023

3. MPT (s/d) Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e respostas. Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf
Acesso em 20.06.2023

4. Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao--e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual--e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf
Acesso em 20.06.2023

5. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL: QUAL O PAPEL DA NOVA CIPA? https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/assedio-sexual-e-moral-qual-o-papel-da-nova-cipa.
Acesso em 22.11.2023

PROTOCOLO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO DA COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DO ESTADO DO AMAZONAS - CIAMA.

Este protocolo tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio moral, sexual ou discriminação no âmbito da Companhia, de forma a proporcionar uma apuração célere.
Este documento faz parte das ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual da Ciama, que incluem ações de prevenção, capacitação, acolhimento, saúde mental, dentre outras.

Aprovado pelo Conselho de Administração em 2026

Canais de denúncia
Avenida Tefé, 3279 - Japiim
ouvidoria@ciama.am.gov.br
www.ciama.am.gov.br
(92) 2123-9966

I. O que é um protocolo?

Um protocolo é uma ferramenta que padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado.

II. Quais as premissas deste protocolo?

- Ser adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;
- Garantir a confidencialidade ao relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;
- Ter aplicação imediata quando diante de uma situação de assédio ou discriminação;
- Ser dinâmico e atual, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo;
- Apoiar a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho ou de representante de sindicato ou associação;
- Permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio ou discriminação;
- Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;
- Transmitir mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva; e,
- Comunicar à pessoa denunciante com precisão, os prazos e as ações contempladas no presente Protocolo.

III. O que é assédio moral, sexual e discriminação?

Para fins deste Protocolo serão utilizadas as seguintes definições:

Assédio Moral

Toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador;

Assédio sexual

A conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

Discriminação

Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o re-

conhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

IV. O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação?

O procedimento de apuração de situação de assédio moral, sexual e de discriminação é iniciado pela **formalização da denúncia.**

A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio:

- Canais de comunicação da Ouvidoria da Ciama,
- Caixa de coleta de coleta de denúncia instalada nos prédios da Companhia;
- Formulário eletrônico denominado "Comunicação de Fato" disponibilizado no sítio institucional da Companhia; e,
- Plataforma Fala.BR

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela Ouvidoria da Ciama.

V. Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa pode denunciar. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. A denúncia pode ser realizada de forma escrita ou verbal, nos termos deste protocolo.

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

São três os principais tipos de denunciantes de assédio moral, sexual ou discriminação:

Quem sofre o assédio ou discriminação

É direito de quem sofre o assédio ou discriminação ser acolhido pela Ciama, de forma que possa apresentar sua denúncia. Leve sua denúncia preferencialmente à Ouvidoria, ou pelos meios já indicados.

A chefia de quem sofre o assédio ou discriminação

Caso a chefia se depare com alguma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, tem o dever de orientar a pessoa assediada ou discriminada acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia nos termos do presente protocolo;

Colegas de trabalho que observam a situação de assédio ou discriminação

Aos colegas de trabalho que presenciem situação de assédio ou discriminação cabe orientar a pessoa assediada a buscar a unidade de Ouvidoria do seu órgão ou entidade para que possa conhecer os seus direitos e os detalhes do fluxo de recebi- mento e tratamento de uma denúncia.

VI. Quem pode ser denunciado?

As denúncias abrangidas por este Protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é um empregado, colaborador ou terceirizado à serviço desta Companhia.

VII. Formulário de Denúncia

É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.
Dessa feita, é possível adotar como mínimo necessário às seguintes informações que deverão constar do formulário de denúncia:

Formulário de Notificação de Assédio/Discriminação
As informações prestadas neste formulário serão sigilosas

1. Selecione
Como se identifica? *
☐ Vítima do ato
☐ Terceiro(a)

2. Identificação da Vítima
Nome*
Matrícula
CPF
Idade
Telefone
E-mail

3. Local de Trabalho

4. Gênero*
☐ Masculino
☐ Feminino
☐ Prefiro não informar

5. Identificação do Ofensor
Nome do Ofensor*
Local de Trabalho do Ofensor*

6. Categorização da Notícia*
☐ Assédio Moral
☐ Assédio Sexual
☐ Discriminação
☐ Não sei informar
(Identifique o tipo de ato ocorrido, podendo marcar mais de um)

7. Em relação ao aspecto emocional, como você se sente? *
☐ Raiva
☐ Triste
☐ Angustiado(a)
☐ Outro

8. A notícia que será relatada é?*
☐ Primeira vez (nunca ocorreu antes)
☐ Recorrente (ocorreu outras vezes)

9. Identifique a frequência.
Quando ocorreu? *
Sendo recorrente, informe a última data.

10. Descreva o fato ocorrido *
De forma detalhada, descreva o fato ocorrido, com identificação de data, local e situações relevantes de modo a subsidiar a análise.

* obrigatório o preenchimento

VIII. O que acontece após o registro da denúncia?

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo recebimento e tratamento inicial da denúncia, devendo assegurar a proteção das informações e dos dados pessoais fornecidos pelo denunciante, bem como realizar o acolhimento e, quando necessário, prestar orientações quanto aos canais e serviços de apoio disponíveis.

Após o recebimento da denúncia, a Ouvidoria realizará a análise preliminar da manifestação, verificando a existência de elementos mínimos que possibilitem seu prosseguimento e encaminhamento, observadas a natureza dos fatos relatados e as competências estabelecidas nos normativos internos da CIAMA.

Sempre que necessário e quando houver possibilidade de contato com o denunciante, a Ouvidoria poderá solicitar informações ou documentos complementares para melhor compreensão dos fatos.

Estando presentes elementos suficientes para o prosseguimento, a denúncia será encaminhada à instância competente, de acordo com a natureza dos fatos, as pessoas envolvidas e as atribuições estabelecidas nos normativos internos da Companhia.

Quando os fatos estiverem inseridos na competência da Comissão de Ética da CIAMA, a denúncia será encaminhada para análise e adoção das providências cabíveis, nos termos do Código de Ética, Conduta e Integridade e do Regimento Interno da Comissão de Ética.

A identidade do denunciante e da pessoa afetada, quando distintas, bem como os demais dados pessoais constantes da denúncia, deverão ser protegidos, com acesso restrito às unidades e aos agentes que necessitem dessas informações para o exercício de suas atribuições, observados os princípios da necessidade, confidencialidade e segurança da informação.

Sempre que possível e sem prejuízo da adequada análise dos fatos, a Ouvidoria adotará medidas destinadas à preservação dos elementos de identificação do denunciante no encaminhamento da denúncia e de seus anexos à instância competente.

Quando o conhecimento da identidade do denunciante for necessário à adequada análise ou apuração dos fatos, especialmente quando o denunciante for a própria pessoa que relata ter sofrido assédio, discriminação ou outra forma de violência, a Comissão de Ética poderá requisitar à Ouvidoria as informações necessárias, mediante solicitação fundamentada e observância das regras de confidencialidade, proteção de dados pessoais e acesso restrito.

O acesso à identidade do denunciante ou da pessoa afetada deverá limitar-se às pessoas cuja atuação seja necessária ao tratamento ou à apuração dos fatos, sendo vedada a utilização ou divulgação dessas informações para finalidade diversa daquela que justificou o acesso.

A proteção da identidade e dos dados pessoais será compatibilizada, no curso do procedimento, com a necessidade de adequada apuração dos fatos e, quando aplicáveis, com as garantias do contraditório e da ampla defesa, devendo ser adotadas medidas para prevenir exposição indevida, retaliação e revitimização.

Quando os fatos apresentarem indícios de ilícito penal ou de irregularidade sujeita à competência de outro órgão ou autoridade, a instância competente adotará os encaminhamentos cabíveis, conforme a legislação e os normativos aplicáveis.

Durante todo o tratamento e a apuração da denúncia, deverão ser observados a confidencialidade, o sigilo das informações legalmente protegidas, a proteção dos dados pessoais e o acesso restrito às informações pelas pessoas que delas necessitem para o exercício de suas atribuições

IX. Quais os passos e prazos esperados desde o início da denúncia?

Após o registro da denúncia, a Ouvidoria da CIAMA terá o prazo de até 3 (três) dias úteis para realizar o tratamento inicial da manifestação, verificar a existência de elementos mínimos para o seu prosseguimento e informar ao denunciante, quando identificado, sobre o encaminhamento adotado.

Durante esse período, a Ouvidoria verificará as informações apresentadas, a natureza dos fatos relatados e a necessidade de eventual complementação. Sempre que necessário e quando houver possibilidade de contato com o denunciante, poderão ser solicitadas informações ou documentos complementares para melhor compreensão dos fatos.

Estando presentes elementos suficientes para o prosseguimento, a denúncia será encaminhada à instância competente, de acordo com a natureza dos fatos, as pessoas envolvidas e as atribuições estabelecidas nos normativos internos da CIAMA.

Quando os fatos estiverem inseridos na competência da Comissão de Ética da CIAMA, a denúncia será encaminhada à Comissão, que iniciará a análise e adotará as providências necessárias à apuração, observados o Código de Ética, Conduta e Integridade da CIAMA, esta Política e o Plano de Trabalho da Comissão de Ética.

Para a adequada apuração dos fatos, a Comissão de Ética poderá realizar diligências, solicitar documentos e informações às unidades da Companhia, convocar testemunhas, realizar oitivas das pessoas envolvidas e adotar outras providências necessárias ao esclarecimento dos fatos.

Quando necessário à análise ou à apuração, a Comissão de Ética poderá requisitar à Ouvidoria informações complementares, inclusive aquelas relacionadas à identidade do denunciante ou da pessoa afetada, observadas as condições de confidencialidade, proteção de dados pessoais e acesso restrito estabelecidas no item VIII deste Protocolo.

O procedimento de análise e apuração no âmbito da Comissão de Ética deverá ser concluído no prazo de até 30 (trinta) dias, contado do recebimento da denúncia pela Comissão, admitida uma única prorrogação por igual período, mediante justificativa fundamentada, quando a complexidade dos fatos, a necessidade de diligências ou outras circunstâncias relevantes impossibilitarem sua conclusão no prazo inicialmente estabelecido.

A prorrogação deverá ser formalmente registrada no procedimento, com indicação dos motivos que impossibilitaram sua conclusão no prazo inicial.

A contagem do prazo ficará suspensa quando a continuidade da apuração depender de providência indispensável que não esteja sob o controle da Comissão de Ética, inclusive nos casos de:

* solicitação de documentos ou informações indispensáveis a outras unidades, órgãos ou terceiros;
* realização de diligência externa necessária à apuração;
* impossibilidade temporária e devidamente justificada de realização de oitiva de pessoa essencial ao esclarecimento dos fatos;
* necessidade de manifestação técnica, jurídica ou especializada indispensável à continuidade da apuração; ou
* ocorrência de outro fato superveniente, devidamente justificado, que impeça temporariamente o regular prosseguimento do procedimento.

A suspensão deverá ser formalmente registrada nos autos, com a indicação do fato impeditivo, da providência pendente e da data de início da suspensão. Cessado o motivo que lhe deu causa, a contagem do prazo será retomada pelo período restante, mediante registro da data de reinício no procedimento.

A suspensão do prazo não afastará o dever da Comissão de Ética de acompanhar as providências pendentes e adotar, sempre que possível, as medidas necessárias para evitar demora injustificada na conclusão da apuração.

Os procedimentos de análise e apuração deverão observar os princípios da imparcialidade, confidencialidade, celeridade e razoabilidade e, quando aplicáveis, o contraditório e a ampla defesa, bem como as medidas necessárias à prevenção de retaliação e revitimização.

Caso, durante a análise ou a apuração, sejam identificados indícios de ilícito penal ou de irregularidade cuja apuração seja de competência de outro órgão ou autoridade, a Comissão de Ética comunicará o fato à autoridade competente da CIAMA para adoção dos encaminhamentos cabíveis, sem prejuízo da continuidade da apuração ética, quando pertinente.

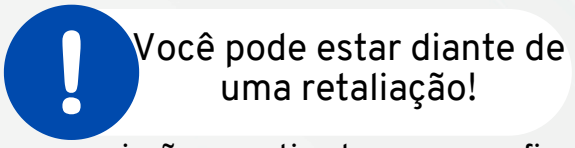
Concluído o procedimento, a Comissão de Ética elaborará manifestação conclusiva, contendo a síntese dos fatos, as diligências realizadas, a análise efetuada e as conclusões alcançadas, podendo apresentar recomendações e indicar as providências cabíveis.

O resultado será encaminhado à autoridade competente para conhecimento e adoção das providências cabíveis e comunicado à Ouvidoria para registro, acompanhamento e prestação das informações pertinentes ao denunciante, observados o sigilo, a confidencialidade, a proteção dos dados pessoais e as limitações legais de acesso às informações.

Durante todo o procedimento, os elementos de identificação do denunciante, da pessoa afetada, das testemunhas e das demais pessoas envolvidas, bem como as informações produzidas durante a apuração, terão acesso restrito às pessoas que necessitem conhecê-los para o exercício de suas atribuições.

X. Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que fazer?

Se por alguma razão você verificar que a pessoa denunciada ou pessoas da instituição estão praticando ações para lhe prejudicar em razão de haver realizado uma denúncia, preste atenção:



Retaliações são ações ou omissões praticadas com a finalidade de prejudicar o denunciante, a vítima, a testemunha ou qualquer pessoa que, de boa-fé, tenha prestado informações ou colaborado com procedimento de análise ou apuração. Podem ocorrer, por exemplo, por meio de alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações, funções ou atribuições, ameaças, constrangimentos, perseguições, avaliações profissionais indevidamente prejudiciais, tratamento discriminatório, entre outras medidas de caráter retaliatório.

A retaliação poderá ensejar a adoção das medidas cabíveis e a responsabilização do responsável, conforme a legislação aplicável e os normativos internos da Companhia. Caso você esteja sofrendo retaliação, deverá denunciar o fato por meio de um dos canais de denúncia previstos no item IV deste Protocolo.

Na denúncia de retaliação, é importante informar, sempre que possível, o número de protocolo da denúncia original e apresentar informações, documentos ou outros elementos disponíveis que possam auxiliar na análise dos fatos. A ausência do número de protocolo ou de elementos comprobatórios não impedirá o recebimento e o tratamento da denúncia.

A proteção contra retaliação independe da confirmação posterior dos fatos objeto da denúncia original, desde que a manifestação tenha sido realizada de boa-fé. O arquivamento ou a improcedência da denúncia original, por si só, não caracteriza má-fé do denunciante nem afasta a proteção contra atos de retaliação.

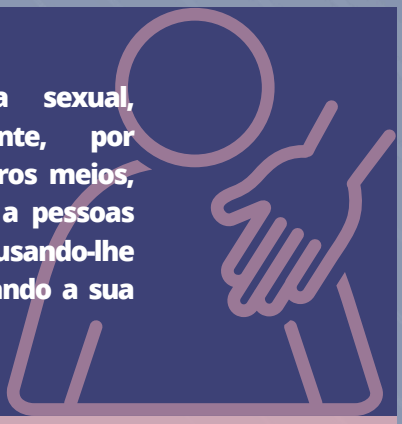
A denúncia de retaliação será recebida e tratada pela Ouvidoria da CIAMA e, quando presentes os elementos necessários, encaminhada à instância competente para análise e adoção das providências cabíveis, observados os procedimentos e prazos estabelecidos neste Protocolo. Durante o tratamento e a apuração da denúncia de retaliação, deverão ser observadas a confidencialidade, a proteção da identidade e dos dados pessoais das pessoas envolvidas, a prevenção à revitimização e a proteção contra novas formas de retaliação.

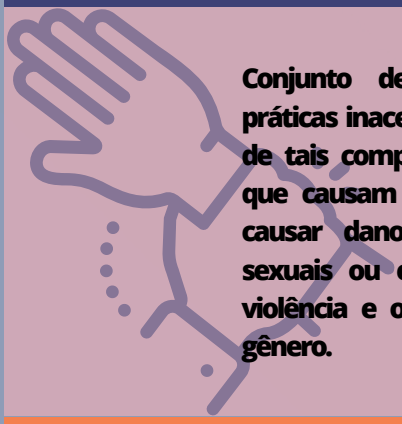
Quando houver elementos que indiquem risco de continuidade ou agravamento da retaliação, poderão ser avaliadas pela autoridade competente medidas preventivas e protetivas adequadas ao caso concreto, sem antecipação de responsabilidade e preservadas as garantias das partes envolvidas.

A prática comprovada de retaliação poderá ensejar a adoção das medidas cabíveis e a responsabilização do responsável, conforme a natureza da conduta, o vínculo da pessoa envolvida, a legislação aplicável e os normativos internos da CIAMA.

Assédio Sexual

Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.





Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas que causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

Assédio Moral

Discriminação

Tratar alguém injustamente com base em características pessoais como gênero, idade, raça ou crença, negando-lhes direitos e oportunidades iguais.



DISCRIMINAÇÃO e ASSÉDIO

SAIBA MAIS!

NÃO SE CALE!

Assédio no trabalho deixa marcas.
O medo é uma delas.

Guarde provas.
Denuncie!



7. Histórico de revisões

Revisão	**Data**	Descrição
0	06/12/2023	Inicial
1	18/08/2026	Ampliaçã do escopo; inclusão dos riscos psicosociais, Revisão e atualização das referências normativas, incluindo, entre outras, a Lei nº 14.457/2022, Lei nº 14.532/2023, LGPD, Convenções nº 111 e nº 190 da OIT, NR-1 e NR-5, além dos normativos internos da CIAMA.