



imprensa oficial
GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

GUIA PRÁTICO

de prevenção a discriminação,
ao assédio moral e sexual





Wilson Miranda Lima
Governador do Estado do Amazonas

Tadeu de Souza Silva
Vice-Governador do Estado

Flávio Cordeiro Antony Filho
Secretário de Estado Chefe da Casa Civil



João Ribeiro Guimarães Júnior
Diretor-Presidente da Imprensa Oficial do Estado do Amazonas

Núbia Maciel Barreto
Diretora de Gestão-Financeira

Antônio Dias da Cunha Neto
Diretor de Operações

Patrícia Freitas de Magalhães Câmara
Ouvidora | Elaboração

Alcione da Silva Lima
Elaboração

Daniela Cavalcante da Silva
Editoração e revisão geral

Ana Luiza de Almeida Parente
Projeto gráfico e diagramação

Priscilla Reis Guedes
Apoio diagramação

Elizandra Luciane Pinto da Silva
Lucas Rocha dos Santos
Philippe Johnatan Otto Sabbá
Assessoria Jurídica

Ismael Junio da Silva Oliveira
Revisão textual

Wilson Bernardo da Silva
Revisão ortográfica

GUIA PRÁTICO

de prevenção a discriminação,
ao assédio moral e sexual

OUVIDORIA



imprensa oficial
GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS



empatia

ESCUTA

diálogo

integridade

HUMANIDADE

TOLERÂNCIA

BEM ESTAR

inclusão

PROTEÇÃO

APOIO
dignidade

justiça

conscientização

respeito

ÉTICA

DIVERSIDADE

SEGURANÇA

direitos

igualdade

responsabilidade

Equidade

SOLIDARIEDADE

ACOLHIMENTO

apresentação



A Imprensa Oficial do Estado do Amazonas (IOA), por meio de sua Ouvidoria, reconhece a importância de abordar temáticas referentes a discriminação e os diversos tipos de assédio no ambiente de trabalho.

Assim, publica este **Guia Prático de Prevenção a Discriminação, ao Assédio Moral e Sexual**, com o intuito de fornecer subsídios e parâmetros para o desenvolvimento do trabalho digno, sadio, seguro e sustentável.

Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para o desempenho da organização. Isso requer relações interpessoais baseadas no respeito e na justiça, cuja cultura organizacional valorize o bem-estar de todos os envolvidos.

No entanto, a violência no local de trabalho é uma realidade que vem ocorrendo há décadas. As consequências do assédio e da discriminação para a saúde física e mental dos colaboradores podem ser graves. Além disso, o ambiente de trabalho pode ser afetado negativamente, com queda na produtividade e aumento do absenteísmo.

Espera-se que este guia contribua para fomentar o ambiente de trabalho saudável, respeitoso, livre de discriminação, assédio e violência nas instituições públicas e privadas, bem como na sociedade em geral.



empatia

ESCUTA

diálogo

integridade

HUMANIDADE

TOLERÂNCIA

BEM ESTAR

inclusão

PROTEÇÃO

APOIO
dignidade

justiça

conscientização

respeito

ÉTICA

DIVERSIDADE

SEGURANÇA

direitos

igualdade

responsabilidade

Equidade

SOLIDARIEDADE

ACOLHIMENTO

DISCRIMINAÇÃO

- 08 O que é discriminação?
- 08 Preconceito e discriminação, qual a diferença?
- 09 O que é discriminação no ambiente de trabalho?
- 09 Tipos de discriminação
 - 11 A vítima
 - 11 Consequências
 - 12 O que fazer?
 - 13 Como denunciar?
 - 14 Leis

ASSÉDIO MORAL

- 15 O que é assédio moral no ambiente de trabalho?
- 16 Tipos de assédio
- 18 Situações de assédio moral no ambiente de trabalho
- 21 O que não é assédio moral no ambiente trabalho?
- 23 A vítima
 - 24 Consequências
 - 25 O que fazer?
 - 26 Como documentar?
 - 26 Por que denunciar?
 - 27 Saiba como prevenir!

ASSÉDIO SEXUAL

- 28 O que é assédio sexual no ambiente de trabalho?
- 29 Categorias do assédio sexual
- 29 Sintomas decorrentes do assédio sexual
- 30 Cuidado com comportamentos e cenários que constituem o assédio sexual
- 31 Legislação
- 34 Onde denunciar?

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Do ponto de vista jurídico, discriminação **é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros critérios** de discriminação, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento.

A discriminação revela-se, portanto, verdadeira violação do princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades.

PRECONCEITO \neq DISCRIMINAÇÃO

QUAL É A DIFERENÇA?

O preconceito e a discriminação, proibidos pela Constituição Federal Brasileira, são conceitos distintos. O preconceito envolve opiniões generalizadas sobre pessoas ou grupos sociais, ignorando sua diversidade. Já a discriminação vai além, é a prática concreta de criar injustas distinções ou exclusões baseadas em características pessoais ou de grupos. Legalmente, a discriminação constitui crime e infração administrativa por violar princípios de igualdade e dignidade humana.

NÃO É NECESSÁRIO UM ELEMENTO SUBJETIVO DE PRECONCEITO PARA CONFIGURAR DISCRIMINAÇÃO, BASTANDO QUE REDUZA A IGUALDADE DE TRATAMENTO.



O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

A discriminação no ambiente de trabalho ocorre quando um profissional é tratado de maneira inferior ou ridicularizado por outro, devido a preconceitos relacionados a características como gênero, raça, idade, cor, deficiência, entre outras.

Essa prática pode ocorrer desde a publicação de uma oferta de emprego, com critérios de seleção que excluem certos grupos, até entrevistas se utilizando de critérios não pertinentes ao trabalho em questão.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

DIRETA ≠ INDIRETA

OCORRE QUANDO CRITÉRIOS COMO ETNICIDADE, COR DE PELE, IDADE, RELIGIÃO, GÊNERO, ORIENTAÇÃO SEXUAL, NACIONALIDADE, DEFICIÊNCIA, ENTRE OUTROS, SÃO UTILIZADOS PARA TRATAR UMA PESSOA DE MANEIRA MENOS FAVORÁVEL DO QUE OUTRA EM SITUAÇÃO SIMILAR, OU QUE SERIA TRATADA.

É IMPORTANTE OBSERVAR, NO ENTANTO, QUE EM CIRCUNSTÂNCIAS EXCEPCIONAIS, CRITÉRIOS GERALMENTE CONSIDERADOS DISCRIMINATÓRIOS PODEM CONSTITUIR UMA EXIGÊNCIA LEGÍTIMA NO AMBIENTE PROFISSIONAL E SER USADOS COMO BASE PARA TRATAMENTO DIFERENCIADO.

OCORRE QUANDO UMA PRÁTICA, REGRA OU CRITÉRIO QUE APARENTEMENTE É NEUTRO TEM O EFEITO DE COLOCAR PESSOAS COM DETERMINADA CARACTERÍSTICA EM DESVANTAGEM EM RELAÇÃO A OUTRAS. É IMPORTANTE RESSALTAR QUE A EXISTÊNCIA DE UM IMPACTO DESPROPORCIONAL PARA UM GRUPO ESPECÍFICO PODE, EM ALGUNS CASOS, NÃO CONSTITUIR DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. ISSO OCORRE QUANDO É UMA NECESSIDADE LEGÍTIMA DO NEGÓCIO. NESTES CASOS, É CRUCIAL QUE O CRITÉRIO ESTEJA DIRETAMENTE RELACIONADO AO DESEMPENHO DA ATIVIDADE E QUE NÃO HAJA ALTERNATIVAS IGUALMENTE EFICAZES QUE NÃO TENHAM O MESMO EFEITO EXCLUDENTE.



Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua **cor ou raça**;

Não contratar, não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção/chefia em razão do livre exercício da **maternidade**;

Segregar pessoas com **deficiência ou doenças**;

Praticar atos de violência física ou psicológica em razão da **identidade de gênero ou orientação sexual**;

Praticar qualquer exclusão ou preferência em razão de **crença religiosa**;

Preterir ou desclassificar, em razão da **idade**, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;

Excluir ou humilhar com base em **padrões de beleza**.



A VÍTIMA

Qualquer pessoa ou grupo, com ou sem vínculo empregatício pode ser vítima de discriminação nas relações de trabalho **quando sofre tratamento injusto, privação de direitos ou qualquer forma de desvantagem devido suas características e opiniões.**

É possível que a vítima seja discriminada por mais de um desses critérios simultaneamente, fenômeno conhecido como interseccionalidade. Um exemplo são as mulheres negras e de baixa renda, que podem ser alvos de discriminação por conta de seu gênero, raça e classe social.



CONSEQUÊNCIAS

As práticas discriminatórias acarretam uma série de consequências negativas de várias naturezas:

Para a vítima:

- Aumento das faltas e afastamentos;
- Queda no desempenho profissional;
- Isolamento e problemas nas relações interpessoais, e;
- Estresse, baixa autoestima, distúrbios do sono etc.

Para o órgão/instituição:

- Queda de produtividade;
- Aumento de faltas e afastamentos;
- Alta rotatividade, e;
- Responsabilidades nas esferas administrativa, penal e civil, além de possíveis passivos trabalhistas.

Em última instância, as consequências adversas da discriminação no trabalho acabam sendo socializadas para toda a população, que suporta os custos do sistema público de saúde, da previdência social e da subutilização produtiva da população afetada.

Assim, o ambiente de trabalho continua sendo um dos principais espaços onde a discriminação contra aqueles que, de alguma forma, são percebidos como diferentes, se manifesta.



O QUE FAZER?

Se você for a vítima, ao sofrer discriminação você poderá, dentre outras medidas:

- ✓ Anotar as situações de discriminação, com atenção a detalhes como: dia, hora, local, nome do(s) envolvido(s), conteúdo das conversas, entre outros;
- ✓ Guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- ✓ Buscar apoio de familiares, amigos e colegas;
- ✓ Evitar conversar a sós com o agressor;
- ✓ Denunciar na ouvidoria;
- ✓ Buscar ajuda de colegas que possam ter testemunhado a discriminação ou também terem sido vítimas do agressor.

COMO DENUNCIAR?

A Ouvidoria é o canal para a apresentação de dúvidas, denúncias ou reclamações de natureza ética.

As denúncias podem ser enviadas por qualquer um dos canais da Ouvidoria e serão cadastradas em sistema próprio.

O usuário receberá o número do registro para o devido acompanhamento. A Ouvidoria, ao receber denúncias, irá encaminhá-las para análise e processamento pelo Comitê de Ética, que irá adotar o tratamento necessário de acordo com o grau de complexidade. Além de acompanhar toda a apuração do caso para que no final tenha um posicionamento/resposta a ser dado ao denunciante.



LEIS

DISCRIMINAÇÃO



LEI N° 7.853/1989,

que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.



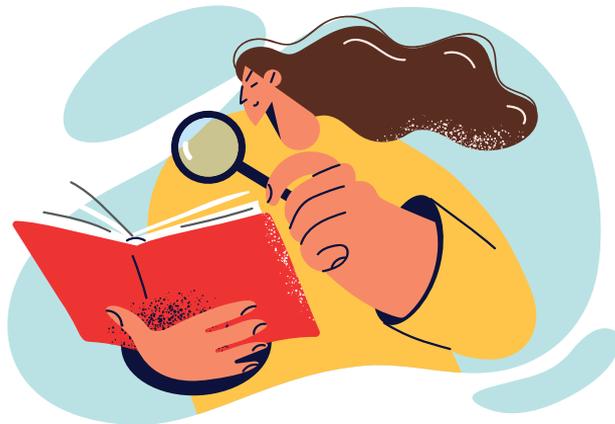
LEI N° 9.029/1995,

que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.



LEI N° 9.459/1997,

que altera os arts. 1º e 20 da Lei N° 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940.



LEI N° 10.741/2003,

alterada pela LEI N° 14.423/2022, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências.



LEI N° 13.146/2015,

que Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

O QUE É

ASSÉDIO MORAL

NO AMBIENTE DE TRABALHO?



É uma forma de violência que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar de forma frequente e prolongada. Estes atos desestabilizam emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho.

Essas ações podem estar inseridas na prática do próprio órgão/entidade, que prioriza seus objetivos sem considerar como eles serão alcançados. O assédio moral pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Desta forma, cabe ao órgão/entidade posicionar-se contra o assédio, uma vez que ele é um agente influenciador e que também é influenciado por essa forma de violência.

TIPOS DE ASSÉDIO

ASSÉDIO DESCENDENTE

Ocorre quando um colaborador é assediado por uma pessoa da hierarquia superior na Instituição, configurando abuso de autoridade.



ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL

Qualquer conduta abusiva e repetida que atente contra a integridade do colaborador com intuito de humilhar, constranger e abalar psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho.

ASSÉDIO ASCENDENTE

Sucedo quando um colaborador ou um grupo de colaboradores praticam assédio contra seu superior hierárquico visando interesses diversos.





ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL OU INSTITUCIONAL

Percebe-se quando há padrões persistentes de comportamento inadequado dentro de uma organização seja ela pública ou privada.

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Ocorre quando a conduta é praticada entre os colaboradores do mesmo nível hierárquico, pode ser estimulado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.



ASSÉDIO MORAL MISTO

Sucedde quando o colaborador é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho, acontecendo de modo simultâneo vertical e horizontal.



SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio nem sempre é intencional. Às vezes, as práticas ocorrem sem que os agressores saibam que o abuso de poder frequente e repetitivo é uma forma de violência psicológica. Porém, isso não retira a gravidade do ato e dos danos causados às pessoas, que devem procurar ajuda para cessar o problema.

O assédio moral, segundo Hirigoyen (2006), pode se manifestar sob diversas formas, como as apresentadas a seguir em quatro tipos que representam as situações que ocorrem com maior frequência:

DEGRADAÇÃO PROPOSITAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
- Não transmitir informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente as decisões da vítima;
- Privar a vítima de acessar seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.;
- Retirar da vítima a sua autonomia;
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas;
- Pressionar a vítima para que esta não exija seus direitos;
- Agir de modo a impedir ou dificultar que a vítima obtenha promoção;
- Causar danos em seu local de trabalho;
- Atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências;
- Desconsiderar recomendações médicas;
- Induzir a vítima ao erro.



ISOLAMENTO E RECUSA DE COMUNICAÇÃO

- Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas;
- Comunicar-se unicamente por escrito;
- Recusar contato, inclusive visual;
- Interromper a vítima com frequência;
- Isolar a vítima do restante do grupo;
- Ignorar sua presença e dirigir-se apenas aos outros;
- Fazer insinuações desdenhosas;
- Proibir que colegas falem com a vítima e vice-versa;
- Recusa da direção em falar sobre o que está ocorrendo.

VIOLÊNCIA VERBAL E FÍSICA

- Comunicar aos gritos;
- Ameaçar a vítima de violência física;
- Agredir fisicamente;
- Seguir e espiar a vítima;
- Invadir sua intimidade, por meio da escuta de ligações telefônicas, e-mails, comunicações internas etc.;
- Danificar o automóvel da vítima;

- Desconsiderar os problemas de saúde da vítima;
- Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas.

ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE

- Atribuir problemas de ordem psicológica;
- Fazer gestos de desprezo para a vítima (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos, conversinhas, etc.);
- Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- Descreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados;
- Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima;
- Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Criticar acerca de sua vida particular;
- Atribuir tarefas humilhantes;
- Entre outras.



FRASES DE CONFLITO

“É melhor você desistir! Isso é muito difícil. É para quem tem garra! Não é para gente como você!”

“A empresa precisa de quem dá resultado e você só atrapalha!”

“Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você...esquece tudo!”

“Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!”



“Não consegue aprender as coisas mais simples, até uma criança faz isso... Só você não consegue!”

“Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!”

“Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?”

“É melhor você pedir demissão... Você está doente...Está indo muito ao médico!”

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Há algumas situações que podem ser confundidas com assédio moral:



1. SITUAÇÕES EVENTUAIS

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência. **Ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos.** Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

2. EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho de forma explícita e não vexatória. **Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas repetitivamente com propósito de represália,** comprometendo a integridade física, psicológica e a identidade do indivíduo.

3. CONFLITOS

Em um conflito, as repreensões são faladas abertamente e os envolvidos podem defender sua posição. Contudo, a demora na resolução pode fortalecer os conflitos e propiciar práticas de assédio moral.

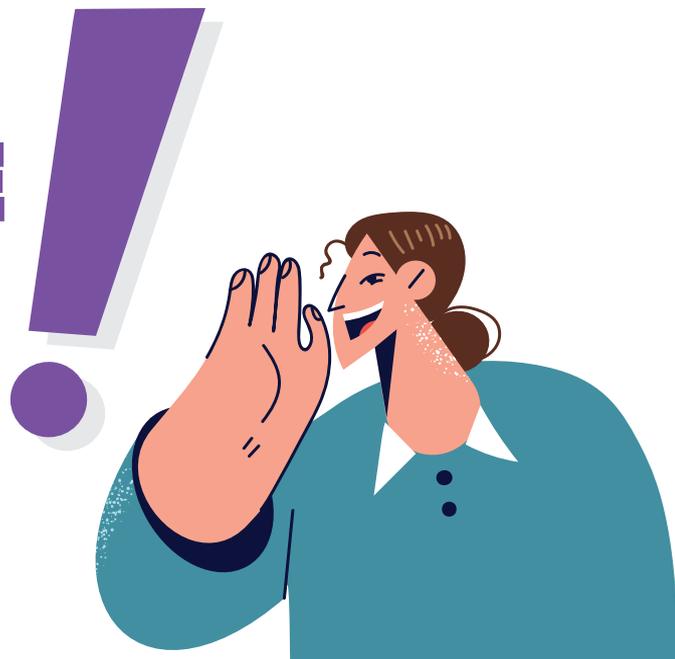
Transferências de postos, remanejamento de atividades ou mudanças institucionais podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

LEMBREM-SE !

Para serem consideradas como assédio moral, as práticas precisam ocorrer repetidas vezes e por um período prolongado.

4. MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



A VÍTIMA

As vítimas de assédio moral não são necessariamente pessoas frágeis ou que apresentam qualquer transtorno.

Muitas vezes elas têm características percebidas pelo agressor como ameaçadoras ao seu poder. Por exemplo, podem ser pessoas que reagem ao autoritarismo do agressor ou que se recusam a submeter-se a ele.

Além desses casos, as vítimas são frequentemente identificadas em grupos que já sofrem discriminação social, tais como: mulheres, homossexuais, pessoas com deficiências, idosos, minorias étnicas, entre outros.



CONSEQUÊNCIAS

As consequências decorrentes do assédio moral podem ser graves. Elas afetam o indivíduo assediado, o ambiente de trabalho e a sociedade. A seguir, destacamos algumas.

CONSEQUÊNCIAS

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial;
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio.

Para a vítima

- Redução da produtividade;
- Aumento na rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo;
- Aposentadoria prematura;
- Clima desfavorável para o trabalho;
- Exposição negativa da marca;
- Passivos trabalhistas decorrentes de indenizações;
- Multas administrativas por manifestações de discriminação;
- Licenças médicas;
- Demissões.

Para o órgão/entidade

- Custos com tratamento médico e reabilitação;
- Despesas com benefícios sociais (dependência de auxílio doença e aposentadoria precoce);
- Custos dos processos administrativos e judiciais.

Para o Estado



O QUE FAZER?

Se você é vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho, não fique calado. Existem inúmeros meios para denunciar e agir contra esse tipo de violência:

A VÍTIMA

- É importante que a vítima resista às ofensas, buscando não reagir.;
- Procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema.;
- Procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos.;
- Evite conversar a sós com o agressor, leve um colega do órgão para servir como testemunha.;
- Relate as agressões na Ouvidoria e solicite uma mediação para solucionar o problema.;
- Busque apoio jurídico com profissionais devidamente habilitados.;
- Denuncie com base no Código de Conduta e Integridade.

OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima.;
- Disponibilizar-se como testemunha.;
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



COMO DOCUMENTAR?

- ✓ Anote, detalhadamente, todas as humilhações sofridas. Especifique: dia, mês, ano, hora, local/ setor, nome do(s) agressor(es), colegas que presenciaram, conteúdo da humilhação e demais informações relevantes;
- ✓ Grave, se possível, as conversas em que ocorrem agressões;
- ✓ Busque auxílio com os colegas que testemunharam as ocorrências e faça contato com outras vítimas assediadas pelo mesmo agressor.

POR QUE DENUNCIAR?

- Para reparar parcialmente os danos morais sofridos;
- Combater o comportamento do agressor e/ou do órgão/instituição;
- Prevenir que outras pessoas do órgão/instituição sofram assédio;
- Minimizar as humilhações vivenciadas;
- Sentir-se mais amparado em relação à queixa;
- Contribuir para uma relação mais colaborativa e saudável no ambiente de trabalho.



Outros locais para denúncia e busca de auxílio:

- Comissão de Direitos Humanos da OAB;
- Ministério Público do Trabalho;
- Ministério Público Estadual;
- Justiça do Trabalho;
- Comitê de Ética e Integridade.

SAIBA COMO PREVENIR!

É necessário que o colaborador saiba reconhecer as situações que configuram o assédio, bem como, a melhor forma de se proteger. A principal forma de prevenção é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho, contribuem para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Veja algumas medidas de prevenção:

ÓRGÃO/
ENTIDADE

- 1** Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores do órgão/instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- 2** Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- 3** Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- 4** Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- 5** Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- 6** Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores vítimas de assédio moral;
- 7** Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;

ÓRGÃO/
ENTIDADE
+
COLABORADOR

- 8** Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igualitária, com tratamento justo e respeitoso;
- 9** Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Define-se como todo e qualquer ato de constrangimento com conotação sexual, em que, no ambiente corporativo, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja.

O assédio sexual no trabalho é grave e afeta principalmente mulheres, mas muitos casos não são denunciados por medo de represálias, perda de emprego ou dano à reputação profissional ou pessoal.

A lei que criminalizou o assédio sexual completou 20 anos em 15 de maio de 2021. A **Lei 10.224/2001** introduziu o **Art. 216-A** no Código Penal, definindo o assédio sexual como **‘constranger alguém para obter vantagem sexual, aproveitando-se de posição hierárquica ou ascendência no trabalho’**.



**É IMPORTANTE LEMBRAR QUE
CADA CASO É ÚNICO**
**E DEVE SER EXAMINADO EM SEU PRÓPRIO
CONTEXTO E DE ACORDO COM O AMBIENTE E
CIRCUNSTÂNCIAS COMO UM TODO.**

CATEGORIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

POR CHANTAGEM:

Quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual se torna determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial à situação de trabalho da pessoa assediada, configura-se um caso de assédio sexual.

POR INTIMIDAÇÃO:

Quando abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.

SINTOMAS DECORRENTES DO ASSÉDIO SEXUAL

- Diminuição do desempenho no trabalho;
- Aumento do absenteísmo, perda de remuneração;
- Sentimento de objetificação e sexualização;
- Rede institucional de suporte enfraquecida;
- Depressão;
- Ansiedade, ataques de pânico;
- Estresse pós-traumático;
- Insônia;
- Vergonha, culpa, autocensura; e
- Dificuldade de concentração.



CUIDADO COM COMPORTAMENTOS E CENÁRIOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL!



EVITE!

- 1** Comentários ou insinuações sexualmente sugestivas;
- 2** Convites sociais indesejáveis, com conotações sexuais entendidas como flerte, que podem ou não ser acompanhados de promessas ou ameaças explícitas ou implícitas;
- 3** Perguntas, sugestões ou comentários inadequados sobre a vida sexual do outro;
- 4** Exibir fotos, pôsteres, mensagens sms, WhatsApp ou e-mails sexistas, bem como intimidar, ameaçar ou chantagear alguém em troca de favores sexuais;
- 5** Contatos físicos como: toques, beliscões, carícias ou até mesmo beijar alguém contra sua vontade (pode ser considerado agressão);
- 6** Invadir o espaço pessoal do outro (chegar perto demais, roçando ou encurralando alguém);
- 7** Convidar alguém para sair de forma persistente, apesar de ter sido rejeitado;
- 8** Abusar de autoridade para ameaçar o trabalho ou prejudicar o desempenho de uma pessoa em troca de favores sexuais;
- 9** Qualquer outra conduta física, verbal ou não verbal indesejada de natureza sexual.

LEGISLAÇÃO CONSTITUIÇÃO FEDERAL

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

(...)”

“Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...)”

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)”

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, PREVÊ AINDA EM SEU ART. 205 QUE:

“A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

A IMPORTÂNCIA DESSE ARTIGO CONSISTE EM ENTENDERMOS A EDUCAÇÃO COMO FORMA DE DESENVOLVER VALORES NO SER HUMANO, COMO ÉTICA E CARÁTER, FUNDAMENTAIS PARA O EXERCÍCIO DA CIDADANIA, A VIDA EM SOCIEDADE E AS RELAÇÕES DE TRABALHO.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO

Conforme dispõem os artigos 186 e 187 do Código Civil Brasileiro: **“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”** e **“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”**.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

A CLT estabelece as situações de rompimento unilateral de contrato de trabalho quando houver uma falta grave de uma das partes.

O Art. 482 refere-se aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, ao passo que o Art. 483, dispõe sobre a rescisão por iniciativa do trabalhador. Como o assédio moral se constitui numa falta grave por parte da empresa/órgão/instituição, o trabalhador pode recorrer a esse dispositivo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho, necessitando para isso constituir um advogado.

Em casos de ações na Justiça, o assédio moral somente poderá ser caracterizado se, além das impressões do assediado, forem apresentadas provas materiais e testemunhais da conduta lesiva.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho.

LEIS

ASSÉDIO SEXUAL



LEI Nº 5.378/ 2021 DE 06 DE JANEIRO DE 2021

Dispõe sobre combate a práticas de assédio sexual em estabelecimentos da Administração Direta e Indireta do Estado do Amazonas.



LEI Nº 6.022, DE 03 DE AGOSTO DE 2022

Determina a divulgação da Lei de Combate à prática de assédio sexual, nº 5.378, de 06 de janeiro de 2021, nos estabelecimentos da administração direta e indireta no âmbito do Estado do Amazonas.



LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.



ONDE DENUNCIAR?

Qualquer colaborador que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral/sexual/discriminação no ambiente de trabalho pode denunciar o fato à Ouvidoria que irá realizar a análise prévia e posteriormente encaminhará ao Comitê de Ética e Integridade da Instituição.



AS DENÚNCIAS PODERÃO SER REALIZADAS:

ATENDIMENTO PRESENCIAL

ENDEREÇO:

Rua Doutor Machado, 86 - Centro
CEP 69.020-015 - Manaus/AM

FUNCIONAMENTO:

Segunda a sexta-feira, das 8h às 14h
Exceto feriados e pontos facultativos

ATENDIMENTO TELEFÔNICO

(92) 2101-7500 / 7519

FUNCIONAMENTO:

Segunda a sexta-feira, das 8h às 14h
Exceto feriados e pontos facultativos.

ATENDIMENTO ONLINE

SITE IMPRENSA OFICIAL:

<http://imprensaoficial.am.gov.br>

FALA.BR

<http://falabr.cgu.gov.br/publico/AM/manifestacao/RegistrarManifestacao>

E-MAIL:

ouvidoria@imprensaoficial.am.gov.br

As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **LEI Nº 13.777**. Código Civil. Brasília, 2018. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos>, acesso em: 28 de julho de 2021.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE TOCANTIS. **Contribuição para a construção de um ambiente de trabalho livre de ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**. TOCANTINS, 2022.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **LEI Nº 14.540**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.540-de-3-de-abril-de-2023-474873723>, acesso em: 04 de abril de 2023.

IMPRESA OFICIAL DO ESTADO DO AMAZONAS. **Constituição da República Federativa do Brasil; Constituição do Estado do Amazonas**. 2021.

LEGISLA.AM. **Emendas Constitucionais**. 2021. Disponível em: https://legisla.imprensaoficial.am.gov.br/diario_am/12/2021/1, acesso em: 29 de julho de 2021.

LEGISLA.AM. LEI Nº 6.022. 2022. Disponível em: https://legisla.imprensaoficialam.gov.br/diario_am/12/2022/8/8437?q=lei+6.022, acesso em: 31 de março de 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho**. Brasília, 2018.

SENADO NOTÍCIAS. **Agência Senado**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias>, acesso em: 29 de julho de 2021.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DA PARAÍBA. Discriminação, Assédio Moral e Sexual. **Cartilha de Conscientização, Prevenção e Enfrentamento**. Disponível em: https://tce.pb.gov.br/publicacoes/cartilhas-manuais-e-orientacoes/discriminacao-assedio-moral-e-sexual/Cartilha_CPDA.pdf, acesso em: 17 de junho de 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Secretaria de Comunicação Social do TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo**. Brasília, 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM/CECAM. **Cartilha sobre Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Manaus, 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA / NÚCLEO DE ESTUDOS DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO. **Situações de Assédio Moral no trabalho**. Santa Catarina. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/>, acesso em: 28 de julho de 2021.

