

Secretaria de Estado do Meio Ambiente

# ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Versão 01

Secretaria do  
**Meio Ambiente**



**AMAZONAS**  
GOVERNO DO ESTADO

MANAUS - AMAZONAS

# Secretaria de Estado do Meio Ambiente

Versão 01

Wilson Miranda Lima

**Governador do Estado do Amazonas**

Tadeu de Souza Silva

**Vice-Governador do Estado do Amazonas**

Eduardo Costa Taveira

**Secretário de Estado do Meio Ambiente do Amazonas**

Luzia Raquel Queiroz Rodrigues Said

**Secretária Executiva**

Fabírcia Arruda Moreira

**Secretária Executiva Adjunta de Gestão Ambiental**

## Comissão de Integridade

Tadeu Rocha da Silva - coordenador

Adalberto Moreira da Silva Júnior - membro

Ana Ruth de Paula Botelho Lamego - membro

Haida Jéssica Pereira de Carvalho - membro

Secretaria de Estado do Meio Ambiente – Sema/AM

Av. Mário Ypiranga, 3280, Parque 10 – Manaus – Amazonas

CEP: 69050-030

Fone:(92) 3659-1821

<https://www.sema.am.gov.br/>

## CONTEÚDO

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 1. MENSAGEM DO SECRETÁRIO .....                          | 5  |
| 2. LISTA DE DEFINIÇÕES.....                              | 6  |
| 3. APRESENTAÇÃO .....                                    | 8  |
| 4. PILARES .....                                         | 9  |
| 5. ASSÉDIO MORAL .....                                   | 10 |
| 5.1. LEGISLAÇÃO .....                                    | 11 |
| 5.2. SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL.....                     | 11 |
| 5.3. EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES: .....    | 12 |
| 5.4. ASSÉDIO MORAL X ATOS DA GESTÃO .....                | 13 |
| 5.5. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL? .....                    | 14 |
| 5.6. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL .....                        | 14 |
| 5.7. QUEM PODE SER DENUNCIADO POR ASSÉDIO MORAL? .....   | 15 |
| 5.8. ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO? .....         | 16 |
| 5.9. CAUSAS .....                                        | 16 |
| 5.10. CONSEQUÊNCIAS.....                                 | 17 |
| 5.10.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO: .....            | 17 |
| 5.10.2. CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA:.....   | 17 |
| 5.11. COMO PREVENIR? .....                               | 18 |
| 6. ASSÉDIO SEXUAL .....                                  | 19 |
| 6.1. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL..... | 19 |
| 6.2. LEGISLAÇÃO .....                                    | 19 |
| 6.3. SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL .....                   | 20 |
| 6.4. TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL .....                       | 21 |
| 6.5. CAUSAS .....                                        | 21 |
| 6.6. CONSEQUÊNCIAS .....                                 | 22 |
| 6.6.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO: .....             | 22 |
| 6.6.2. CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR: .....              | 23 |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 6.7. COMO PREVENIR .....             | 23 |
| 6.8. COMPETE ÀS INSTITUIÇÕES:.....   | 24 |
| 7. DISCRIMINAÇÃO .....               | 25 |
| 7.1. O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?.....   | 25 |
| 7.2. TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO .....    | 26 |
| 7.3. EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO ..... | 27 |
| 8. DENÚNCIAS .....                   | 28 |
| 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 31 |
| 10. CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES .....   | 32 |

## 1. MENSAGEM DO SECRETÁRIO

Prezados (as),

A Cartilha de Assédio Moral, Sexual e Discriminação que apresentamos tem como objetivo orientar, informar e conscientizar todos os servidores sobre a importância de um ambiente de trabalho saudável e livre de qualquer forma de assédio ou discriminação. Assédio moral, sexual ou qualquer forma de discriminação são condutas inadmissíveis e contrárias aos princípios que norteiam a nossa Secretaria e a Administração Pública.

Cada um de nós tem o dever de promover e manter uma cultura de respeito, empatia e igualdade. Devemos estar atentos para identificar e combater atitudes que possam ferir a integridade e a autoestima dos colegas.

Esta Cartilha é um instrumento de apoio, oferecendo esclarecimentos e orientações sobre como agir diante de situações de assédio ou discriminação e sobre os canais disponíveis para denúncia e apoio.

Conto com o compromisso de todos para que possamos, juntos, construir um ambiente de trabalho onde a dignidade humana seja sempre preservada e onde cada agente público possa desempenhar suas funções em um ambiente de respeito e equidade.

Atenciosamente,

Eduardo Costa Taveira  
Secretário de Estado do Meio Ambiente

## 2. LISTA DE DEFINIÇÕES

**AGENTE PÚBLICO:** Qualquer pessoa que por força de lei, contrato ou qualquer instrumento jurídico, preste serviço de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira (servidor público efetivo, comissionado, temporário ou estagiário).

**ALTA DIREÇÃO:** Responsável por estabelecer políticas, diretrizes e objetivos estratégicos, bem como fornece liderança e direção da organização, sendo composta pelo(a) Secretário(a) de Estado, Secretária(o) Executiva(o) e Secretária(o) Executiva(o) Adjunta(o) de Gestão Ambiental.

**LGBTQIAPN+:** Sigla que representa várias identidades de gênero e orientações sexuais, incluindo pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Travestis, *Queers*, Intersexuais, Assexuais e Arromântiques, Pansexuais, Não-binários e outras identidades e orientações que não estão explicitamente mencionadas na sigla.

**LÉSBICAS:** Mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.

**GAYS:** Homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens. Em alguns contextos, o termo também é usado por mulheres, mas “lésbica” é mais específico para mulheres.

**BISSEXUAL:** Pessoa com orientação sexual que se caracteriza pela atração afetiva e/ou sexual por pessoas de mais de um gênero.

**TRANSGÊNERO:** Pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascimento. Podem ser homens trans (designadas mulheres ao nascer) ou mulheres trans (designadas homens ao nascer), entre outras identidades.

**TRAVESTI:** São pessoas designadas homens ao nascer, mas que vivem e se expressam em um gênero feminino, sem necessariamente se identificarem como mulheres.

**QUEER:** Um termo guarda-chuva que descreve identidades sexuais e de gênero que não se identificam com os padrões de heteronormatividade e que transitam entre os gêneros, sem concordar com os rótulos impostos pela sociedade. Pessoas que se identificam como *queer* podem incluir pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transsexuais. A palavra *queer* também pode ser usada para descrever pessoas que não se identificam ou não se rotulam em nenhum gênero, como *drag queens*.

**INTERSEXUAL:** Pessoas que nascem com variações naturais em características sexuais, como genitália, gônadas, hormônios ou cromossomos, que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino, como por exemplo: Insensibilidade Androgênica, Regressão Testicular,

Hiperplasia Adrenal Congênita, Síndrome de *Klinefelter*, Síndrome de *Turner*, Síndrome de *Rokitansky*).

**ASSEXUAL:** Pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual, mas podem sentir atração afetiva ou romântica.

**ARROMÂNTIQUES:** Pessoas que não sentem atração romântica por ninguém, independentemente de sentirem ou não atração sexual.

**PANSEXUAL:** Orientação sexual que se caracteriza pela atração afetiva e/ou sexual por pessoas de qualquer identidade de gênero, sem distinção, não restringindo sua sexualidade a um gênero específico.

**NÃO-BINÁRIO:** Termo que abrange identidades de gênero que não são exclusivamente masculinas ou femininas. As pessoas não-binárias não se identificam com o binário masculino-feminino. A não-binariedade é uma forma de subversão do conceito de gênero e pode ser vista como uma forma de questionar a lógica social dividida entre masculino e feminino.

**SEXISMO:** O sexismo é um conjunto de preconceitos e discriminações baseados no sexo ou orientação sexual de uma pessoa. O sexismo pode afetar qualquer gênero, mas é mais comum nas mulheres e nas meninas.

### 3. APRESENTAÇÃO

A presente cartilha, produzida pela Comissão de Integridade da Secretaria de Estado do Meio Ambiente - Sema/AM, tem como propósito conscientizar e esclarecer aos agentes público, sobre a importância de relações saudáveis no ambiente de trabalho, destacando-se a necessidade prevenção dos riscos e os possíveis danos resultantes de práticas abusivas.

Este material oferece definições, exemplos de comportamentos caracterizados como **assédio moral, assédio sexual e discriminação**, além de orientações sobre como prevenir tais condutas e a quem recorrer em casos de vivência ou testemunho desses comportamentos.

A Secretaria assume o compromisso do combate a esses comportamentos no ambiente de trabalho, visando criar um ambiente saudável, respeitoso e livre de discriminação.

É fundamental que a Administração Pública se guie pelos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho, proibição de todas as formas de discriminação, direito à saúde e segurança no trabalho, conforme estabelecido na Constituição Federal.

O assédio moral, assédio sexual e todas as formas de discriminação representam uma violação dos direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades de trabalho, especialmente para mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+.

Assegurar relações profissionais saudáveis e ambientes de trabalho respeitosos e éticos é crucial para a saúde física e mental dos trabalhadores. O trabalho desempenha um papel fundamental na qualidade de vida e na inserção social das pessoas. No entanto, o assédio é um problema coletivo que afeta a convivência no local de trabalho, viola a dignidade e a integridade das pessoas, e prejudica a saúde e a produtividade.

Portanto, tanto o setor público quanto o privado devem implementar políticas preventivas, de assistência e acolhimento para vítimas e potenciais vítimas, bem como políticas de responsabilização e reparação. Esse conjunto normativo e de governança é essencial para preservar a dignidade humana dos trabalhadores.

#### 4. PILARES

O enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação se sustenta sobre os seguintes pilares:

- **Universalidade:** a Administração Pública deve estabelecer parâmetros de conduta profissional e promover mudanças organizacionais que contribuam para o bem-estar de todas as pessoas;

- **Compromisso institucional:** a ALTA DIREÇÃO deve demonstrar seu compromisso com o enfrentamento ao assédio e a todas as formas de discriminação em sua instituição. O enfrentamento ao assédio e à discriminação demanda o desenvolvimento de ações de natureza estratégica a se refletirem no 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 Administração deve ter mecanismos e sistemas de monitoramento e geração de dados com sistematização de relatórios para acompanhamento e tomada de decisão;

- **Prevenção:** os órgãos devem realizar ações de prevenção de assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação, com vistas à promoção de

relações interpessoais respeitadas. Essas ações devem incluir atividades continuadas de capacitação, letramento e sensibilização, fundamentais para a mudança da cultura organizacional;

- **Resolutividade:** a assertividade no acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e/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 desta Cartilha. Os procedimentos devem ser céleres e controlados, bem como definidos e tratados de forma prioritária;

- **Confidencialidade:** as identidades de denunciante e testemunhas devem ser protegidas a fim de evitar exposição e/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.

## 5. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é definido como a exposição de uma pessoa a situações humilhantes e constrangedoras de maneira repetitiva e prolongada, enquanto realiza suas atividades laborais. Essa conduta configura-se como uma violação da dignidade e integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de **comportamento abusivo**, prejudicando a dignidade e a integridade do indivíduo, podendo afetar sua saúde e criar um ambiente laboral negativo. Esse comportamento abusivo pode ocorrer por meio de ações, palavras (faladas ou escritas), gestos ou escritos, que causem danos à personalidade, dignidade ou integridade física e mental de alguém, colocando em risco seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho ou mesmo que exponham, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras.

Segundo o estudioso alemão Heinz Leyman (LEYMANN apud CNTS, 2011, p. 6.),

*“Assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura”.*

A psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (HIRIGOYEN, 2001, p. 83) afirma que

*“Assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.*

No setor público, caracteriza-se por ações repetitivas de agentes públicos que **ultrapassam os limites de suas funções** e visam prejudicar a autoestima, autodeterminação, progressão na carreira ou estabilidade emocional de outros agentes públicos ou funcionários de empresas contratadas para serviços públicos, causando danos objetivamente mensuráveis ao ambiente de trabalho.

O assédio moral busca desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima e pode manifestar-se tanto por ações diretas (como acusações, insultos, gritos e humilhações públicas) quanto indiretas (como disseminação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A humilhação repetitiva e prolongada interfere na vida do profissional, afetando sua identidade, dignidade, relações pessoais e sociais, e gerando danos à saúde física e mental, que podem levar à incapacidade de trabalhar, ao desemprego ou até mesmo à morte.

São características do assédio moral, independentemente da intenção por trás do comportamento, ações que excluem os indivíduos de suas funções ou prejudicam o ambiente de

trabalho, podendo ocorrer tanto durante quanto fora do horário de trabalho, contanto que estejam relacionadas à relação profissional estabelecida.

## 5.1. LEGISLAÇÃO

- **Constituição da República:** A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º);

- **Lei Estadual 1.762/1986 - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Amazonas:** São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir;

- **Código Civil:** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186);

- **Código Penal:** Aquele que intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais (Art. 146-A)

## 5.2. SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas, de carga superior em comparação aos colegas, ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Atribuir erros imaginários;
- Negar à pessoa o acesso aos recursos necessários para realizar suas tarefas;
- Ocultar informações necessárias para a realização das atividades ou fornecer dados que possam induzir ao erro ou mesmo dar instruções confusas e imprecisas;
- Deixar de atribuir tarefas à pessoa, deixando-a sem ocupação, gerando sentimentos de inutilidade e incompetência, ou colocando-a em situações humilhantes perante os colegas de trabalho;
- Contestar de forma sistemática todas as suas decisões e criticar seu trabalho de maneira excessiva ou injusta, especialmente na presença de outras pessoas;

- Impor horários injustificados;
- Controlar o tempo de utilização de banheiro;
- Exercer pressão para que as pessoas não façam uso de seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Praticar violência verbal, gritar, falar palavrões, demonstrar gestos de desdém ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Propagar rumores ou disseminar boatos difamatórios sobre a pessoa;
- Ignorar as questões de saúde do colaborador;
- Criticar a vida pessoal da vítima;
- Atribuir apelidos depreciativos;
- Aplicar punições humilhantes, como realizar atividades constrangedoras;
- Publicar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o colaborador para dificultar a interação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou zombar injustificadamente das opiniões da vítima;
- Remover cargos e funções sem motivo justificado;
- Exercer vigilância excessiva;
- Advertir de forma arbitrária;
- Incentivar a vigilância de um colaborador por outro, criando um ambiente de desconfiança e minando a solidariedade entre colegas;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou *e-mails*;
- Desvalorizar a atividade profissional do colaborador;
- Exigir que o cumprimento de atividades fora do horário de trabalho;
- Não permitir ao colaborador que se submeta a treinamentos;
- Ridicularizar as convicções religiosas e ou políticas do colaborador.

### 5.3. EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHERES:

- Fazer insinuações ou declarações de incompetência ou incapacidade da pessoa devido ao seu gênero;
- Questionar a saúde mental da pessoa com base no fato de ser mulher;
- Apropriar-se das ideias de mulheres sem atribuir os devidos créditos e reconhecimento;
- Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de maneira infantilizada e/ou condescendente, oferecendo explicações e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;
- Criticar o fato de uma mulher ter engravidado;

- Ignorar recomendações médicas para gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar de forma sumária e repetitiva a opinião técnica da mulher em sua área de especialização;
- Subestimar ou minimizar as contribuições das mulheres: desvalorizar ou ignorar o trabalho e as contribuições das mulheres em projetos ou discussões, atribuindo menor importância ou relevância ao que dizem ou fazem;
- Impor critérios estéticos: fazer comentários ou exigências sobre a aparência física das mulheres, como roupas, maquiagem ou cabelo, que não são exigidos de homens na mesma posição;
- Difamar ou espalhar rumores: espalhar rumores maliciosos ou comentários difamatórios sobre a vida pessoal ou profissional das mulheres, visando desacreditá-las ou prejudicá-las;
- Exclusão de oportunidades de desenvolvimento: negar ou dificultar o acesso das mulheres a oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos, cursos ou promoções, com base em preconceitos de gênero;
- Isolamento social ou profissional: excluir intencionalmente mulheres de reuniões, discussões ou eventos importantes, isolando-as das redes de comunicação e apoio dentro da organização;
- Pressionar por atitudes de submissão: insistir para que as mulheres sejam mais "gentis" ou "acolhedoras", forçando-as a adotar comportamentos submissos ou estereotipados de gênero;
- Desmerecer demandas por igualdade: desconsiderar ou ridicularizar reivindicações ou discussões sobre igualdade de gênero e direitos das mulheres no ambiente de trabalho;
- Duvidar das habilidades de liderança: questionar ou desvalorizar as capacidades de liderança e autoridade das mulheres, sugerindo que são menos aptas para posições de comando ou decisão;
- Fazer piadas de teor sexista.

#### 5.4. ASSÉDIO MORAL X ATOS DA GESTÃO

No ambiente de trabalho, é comum que as funções exercidas envolvam certas demandas e expectativas. Portanto, é natural que existam cobranças, críticas construtivas e avaliações por parte dos superiores hierárquicos sobre o desempenho das tarefas, sem que isso configure abuso.

Estabelecer metas e avaliar resultados visando aumentar a produtividade ou reduzir erros são práticas normais de gestão e não indicam abuso de poder, a menos que tais cobranças sejam **excessivas e arbitrárias**, com o claro propósito de desvalorizar o profissional.



#### NEM TODO CONFLITO NO TRABALHO É ASSÉDIO

É importante destacar que divergências entre gestores e subordinados, por si só, não caracterizam assédio moral. Da mesma forma, condições de trabalho que não correspondam ao ideal também não constituem assédio. Para que seja considerado assédio, é necessário que um profissional ou grupo específico seja alvo de tratamento diferenciado.

## 5.5. O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?



### Expectativas profissionais

Estabelecer a necessidade de que o trabalho seja executado com eficácia e promover o alcance de metas não constitui assédio moral. Todo trabalho implica certo grau de responsabilidade, determinado pela definição de tarefas e objetivos a serem alcançados. No ambiente de trabalho, é comum haver expectativas, críticas e avaliações em relação ao desempenho profissional dos colaboradores. Portanto, críticas ocasionais relacionadas ao não cumprimento de tarefas ou à sua execução descuidada não configuram assédio moral.



### Aumento da carga de trabalho

Em determinadas circunstâncias, pode ocorrer um aumento na carga de trabalho, de acordo com a natureza das atividades desenvolvidas. A realização de horas extras é admissível, desde que esteja em conformidade com a legislação e seja necessária para atender às demandas do serviço. O excesso de trabalho só pode ser considerado assédio moral se for utilizado para desmerecer um indivíduo específico ou como forma de punição.



### Utilização de tecnologias de monitoramento

As organizações estão cada vez mais recorrendo a mecanismos tecnológicos, como sistemas de registro eletrônico de ponto, para administrar sua força de trabalho. Essas ferramentas não devem ser interpretadas como instrumentos de intimidação, uma vez que servem principalmente para controlar a presença e a pontualidade dos colaboradores.



### Condições de trabalho desfavoráveis

As condições físicas do ambiente de trabalho, como espaço reduzido ou pouca iluminação, por exemplo, não são consideradas assédio moral, a menos que o profissional seja deliberadamente submetido a essas condições com o intuito de menosprezá-lo perante os outros.

## 5.6. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode se manifestar entre colegas no mesmo nível hierárquico, bem como entre superiores e subordinados:

- **Assédio moral vertical:** ocorre quando há uma relação de hierarquia entre o agressor e a vítima, podendo ser descendente ou ascendente;

- **Descendente:** quando o assédio é praticado por alguém em posição hierárquica superior;
- **Ascendente:** quando o assédio é praticado por alguém em posição hierárquica inferior.
- **Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal":** acontece quando o assédio é praticado entre pessoas que ocupam o mesmo nível hierárquico;
- **Assédio moral misto ou "bullying misto":** ocorre quando uma pessoa é assediada coordenadamente por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho que não possuem relação de subordinação com ela.



## 5.7. QUEM PODE SER DENUNCIADO POR ASSÉDIO MORAL?

- 📌 Qualquer pessoa do órgão pode ser denunciada por assédio moral.

Geralmente, o assediador assume uma postura de autoridade em relação à vítima e abusa do poder conferido pelo seu cargo, posição ou função.

Observe se há colegas que estão isolados no ambiente de trabalho e busque iniciar uma conversa. Frequentemente, aqueles que sofrem assédio moral continuado se afastam emocionalmente de seus colegas e do trabalho. Esteja atento se outros colegas estão reproduzindo os comportamentos de violência psicológica iniciados por um superior hierárquico. Seja o primeiro a quebrar o ciclo de tolerância coletiva, omissão e silêncio em relação ao assédio.

### ⚠️ OBSERVAÇÃO!

É extremamente importante que as denúncias tenham os requisitos mínimos para serem recepcionadas pelo órgão. São eles: **autoria, materialidade, competência, compreensão**. Mais orientações podem ser consultadas no **Manual de Ouvidoria da Sema**.

### 5.8. ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO?

O assédio pode ocorrer durante a jornada de trabalho e fora dela, em diferentes espaços, como:

- Nos locais de trabalho;
- Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho;
- Em ambiente virtual (*cyberbullying*).

### 5.9. CAUSAS

As origens do assédio moral no local de trabalho são multifacetadas, associadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Aqui estão as causas principais:

- Abuso do poder de supervisão;
- Obsessão pela consecução de metas;
- Permeação de uma cultura autoritária;
- Falta de habilidade dos gestores para lidar com questões de pessoal;
- Concorrência acirrada no ambiente profissional;
- Sentimentos de inveja.

## 5.10. CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral acarreta consequências psicológicas, físicas, sociais e profissionais para a vítima, além de prejudicar o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

### 5.10.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO:

- **Psicológicas:** baixa autoestima, depressão, dificuldade de concentração e memória, ideação suicida, inferioridade, irritabilidade, pessimismo, rejeição, sentimento de culpa, tristeza, vergonha;
- **Físicas:** agravamento de doenças preexistentes, alterações na libido, distúrbios digestivos, distúrbios do sono, dores de cabeça, dores generalizadas, estresse, hipertensão, ideação suicida, crises de choro, palpitações, tremores;
- **Sociais:** abandono de relações pessoais, deterioração dos relacionamentos familiares, falta de interesse em fazer novas amizades;
- **Profissionais:** aumento de erros no desempenho das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho, reações adversas às instruções superiores, redução da capacidade de concentração e produtividade.

### 5.10.2. CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA:

- Alterações frequentes de lotação ou posto de trabalho, flutuação de pessoal, entre outros fatores;
- Aumento de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;
- Aumento de erros e acidentes laborais;
- Ausências frequentes ao trabalho;
- Concessão de licenças médicas;
- Crescimento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal;
- Degradação das condições de trabalho, resultando em redução de produtividade e criatividade entre servidores, funcionários, terceirizados e estagiários;
- Exposição negativa da marca institucional;
- Imposição de multas administrativas;
- Pagamentos de indenizações trabalhistas;
- Prejuízo à imagem institucional do serviço público perante a sociedade;
- Queda na produtividade.

### 5.11. COMO PREVENIR?

Existem diversas maneiras de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, sendo a **informação** a principal delas. Garantir que todos estejam cientes do que constitui assédio moral e quais comportamentos são aceitáveis no ambiente profissional contribui significativamente para reduzir e até eliminar essa prática. Abaixo estão algumas medidas preventivas:

- Incentivar a participação ativa de as pessoas que fazem parte da Secretaria, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Estabelecer e divulgar um código de ética da organização, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Fomentar boas relações no ambiente de trabalho, incentivando a tolerância à diversidade de perfis profissionais e ritmos de trabalho;
- Conceder maior autonomia para a organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para a execução das tarefas;
- Reduzir a monotonia e repetitividade do trabalho;
- Monitorar o aumento repentino e injustificado do absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente laboral;
- Assegurar que práticas administrativas e gerenciais sejam aplicadas igualmente a todos os colaboradores, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando a omissão diante de situações de assédio moral;
- Oferecer suporte psicológico e orientação aos colaboradores que se sintam vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias;
- Difundir as informações desta Cartilha para todos os servidores, comissionados, estagiários, terceirizados e prestadores de serviço, assim como propor ações de sensibilização, capacitação, prevenção e tratamento do assédio, garantindo os recursos necessários para essas atividades;
- Investigar de forma ágil as denúncias de assédio e tomar medidas apropriadas;
- Cultivar um ambiente de trabalho solidário e cooperativo;
- Realizar avaliações periódicas do clima organizacional e das relações interpessoais na instituição;
- Implementar formas de oferecer suporte aos colaboradores que apresentem mudanças de comportamento;
- Treinar as equipes de gestão de pessoas para o acolhimento humanizado e sigiloso de pessoas vítimas de assédio e discriminação;
- Capacitar as equipes de ouvidoria sobre o protocolo de recebimento de denúncias e os procedimentos adequados de encaminhamento.

## 6. ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual compreende toda conduta sexual indesejada que limite a liberdade sexual da vítima. No ambiente de trabalho, manifesta-se por meio de insinuações ou cantadas persistentes ou ocasionais, visando obter vantagens ou favorecimento sexual, podendo ser explícita ou sutil, oral ou gestual, escrita ou implícita, por meio de coerção, chantagem ou outra forma de constrangimento.

Este tipo de assédio inclui piadas depreciativas sobre sexualidade, imagens, brincadeiras sexistas ou comentários ofensivos sobre o sexo oposto, mesmo que não sejam repetidos. Um único incidente pode ser suficientemente grave para afetar a honra, dignidade e moral da vítima.

Todos têm o direito de rejeitar avanços sexuais, piadas ou toques que causem desconforto, independentemente de parecerem naturais ou inofensivos para outros. O assédio sexual é uma atitude intrusiva e ofensiva que viola o consentimento da vítima.

### 6.1. DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

A distinção fundamental entre assédio moral e assédio sexual reside no interesse jurídico protegido. O assédio sexual viola a liberdade sexual da vítima, enquanto o assédio moral afeta sua integridade psicológica. No entanto, é comum que as vítimas enfrentem ambos: sofrem assédio sexual e, como consequência da recusa às investidas do agressor, são submetidas a assédio moral.

### 6.2. LEGISLAÇÃO

- **Lei Federal 14.540/2023** - 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;

- **Decreto N. 12.122/2024** - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

- **Código Penal:** 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 (Art. 216-A);

- **Lei Estadual 1.762/1986** - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Amazonas: Ao funcionário público é proibido valer-se do cargo para lograr proveito pessoal (Art. 150, VI). A pena de demissão será aplicada nos casos de incontinência (Art. 161, IV).

### 6.3. SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

- Gestos ou palavras com conotação sexual, seja por escrito ou verbalmente;
- Conversas indesejadas sobre temas sexuais;
- Conotação de piadas ou uso de linguagem com teor sexual;
- Pedidos de favores sexuais;
- Convites inadequados;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
  - Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
  - Isolamento da vítima: o assediador isola a vítima em locais privados ou menos frequentados, deixando-a constrangida e amedrontada, aproveitando-se da ausência de testemunhas para cometer atos inapropriados;
  - Aproveitar-se de situações de privacidade: o assediador se aproveita de situações onde fica sozinho com a vítima para fazer abordagens indesejadas, toques ou insinuações de caráter sexual;
  - Criação de um ambiente sexualizado: o assediador cria ou fomenta um ambiente de trabalho excessivamente sexualizado, onde a linguagem e o comportamento com conotação sexual são comuns e direcionados especialmente à vítima;
  - Fotografias ou imagens indesejadas: envio ou exibição de fotografias, vídeos ou imagens com conteúdo sexual sem o consentimento da vítima;
  - Comentários sobre a vida pessoal: fazer perguntas intrusivas ou comentários sobre a vida pessoal ou sexual da vítima, de forma a constrangê-la ou intimidá-la;
  - Observações desrespeitosas sobre roupas ou aparência: fazer comentários ou observações insinuantes sobre as roupas, maquiagem ou aparência física da vítima, sugerindo conotações sexuais;
  - Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero, podendo acontecer por meio de promessas de tratamento diferenciado, chantagens promocionais, e ou ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego.

#### 6.4. TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Existem duas categorias principais de assédio sexual:

- **Assédio Sexual Vertical ou *Quid Pro Quo*:** Este tipo de assédio 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. A aceitação ou rejeição de avanços sexuais é determinante para que o assediador tome decisões favoráveis ou prejudiciais para a situação de trabalho da vítima. Pode ocorrer tanto no local de trabalho quanto fora dele, durante ou fora do horário de expediente, pois a subordinação não está limitada ao ambiente físico de trabalho;

- **Assédio Sexual Horizontal ou Ambiental:** Neste caso, o poder hierárquico é irrelevante, pois o assédio pode ocorrer entre colegas de trabalho que ocupam a mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é chamado de horizontal. O assédio sexual por intimidação envolve provocações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, criando um ambiente de trabalho ofensivo e hostil e prejudicando o desempenho profissional da vítima. O aspecto fundamental neste caso é a violação do direito da vítima de dizer não. Esse tipo de assédio engloba todas as condutas que resultem em um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou humilhante, podendo ocorrer de maneira generalizada, não necessariamente direcionada a uma pessoa ou grupo específico. Exemplos incluem comentários sexistas sobre a aparência física de colegas, perguntas invasivas sobre a vida privada, insinuações sexuais inadequadas, solicitações de relações íntimas, exposição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou constrangedoras.

#### 6.5. CAUSAS

O assédio sexual não é resultado do comportamento, vestimenta ou conduta da vítima, mas sim da conduta e comportamento do **agressor**. Mesmo que a vítima não tenha expressamente rejeitado o assediador, seja por vergonha, desconhecimento ou medo, a responsabilidade recai sobre o agressor.

No ambiente de trabalho, o surgimento do assédio sexual pode ser atribuído a diversos fatores:

- Fatores culturais que alimentam a crença dos agressores de que têm autoridade sobre os outros;
- Condições do próprio ambiente laboral, incluindo relacionamentos entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença;
- A omissão da vítima, que muitas vezes não denuncia a agressão devido ao desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de retaliação.

## 6.6. CONSEQUÊNCIAS

O assédio sexual pode causar uma série de consequências graves para a pessoa assediada. Essa forma de violência pode resultar em sérias sequelas físicas e psicológicas, decorrentes da violação da intimidade, da liberdade sexual e da dignidade da pessoa. Essas sequelas podem se manifestar de várias maneiras, incluindo tensão, ansiedade, cansaço, depressão, redução significativa da produtividade, forte impacto na autoestima, afastamento por motivo de doença, entre outras formas.

Como consequência desses atos ilícitos, a vítima tem o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme estabelecido no artigo 483 da CLT, se for um trabalhador regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de reparação civil por danos morais ou materiais eventualmente sofridos, conforme previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

### 6.6.1. CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO:

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

### 6.6.2. CONSEQUÊNCIAS PARA O AGRESSOR:

O assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho é considerado uma falta grave e pode resultar na abertura de um processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei Estadual 1.762/1986, no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor pode enfrentar consequências nas esferas cível e criminal:

- **No âmbito civil**, pode ser responsabilizado patrimonialmente pelos danos morais e materiais causados à vítima.
- **No âmbito criminal**, a conduta pode se enquadrar no artigo 216-A do Código Penal, que trata especificamente do assédio sexual no ambiente laboral por meio de chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como "constrangimento ilegal", ameaça e "importunação ofensiva ao pudor", conforme estabelecido no artigo 61 da Lei das Contravenções Penais (LCP).

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 na Lei Estadual 1.762/1986, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, podem gerar penas de advertência ou até mesmo suspensão.

Para os servidores 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.

### 6.7. COMO PREVENIR

A prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho deve ser fundamentada em uma política institucional que combata essa prática, envolvendo principalmente dois aspectos: **educação e fiscalização**.

## 6.8. COMPETE ÀS INSTITUIÇÕES:

- Informar sobre o que caracteriza o assédio sexual e os procedimentos a serem adotados em caso de assédio;

- Promover um ambiente de trabalho baseado no respeito;

- Monitorar constantemente as relações interpessoais no local de trabalho, observando quaisquer mudanças de comportamento;

- Dispor de um mecanismo administrativo para receber denúncias de forma simples, segura e objetiva, além de investigar e punir as violações constatadas;

- A construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso é uma responsabilidade compartilhada por todos, especialmente pela alta administração. Os gestores públicos devem garantir que o ambiente de trabalho seja intolerante a situações constrangedoras para seus colaboradores;

- Realizar campanhas de conscientização sobre a prática de relações respeitosas no ambiente de trabalho;

- Assegurar a lisura e o sigilo dos procedimentos;

- Dispor de pessoal qualificado nas unidades de gestão de pessoas e de ouvidoria para acolher a vítima, garantindo a confidencialidade, privacidade, proteção e acolhimento das pessoas que denunciam;

- Contar com uma ouvidoria capacitada para acolher denúncias de forma empática, objetiva e centrada no acolhimento da vítima;

- Investigar e punir as violações denunciadas.

## 7. 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).

### 7.1. O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

Discriminação é a expressão de preconceito, distinção, exclusão ou preferência com base em características como raça, cor, etnia, origem, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica, que não afetam a capacidade de desempenhar uma função. Qualquer comportamento que tenha como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento no ambiente profissional pode ser considerado discriminação.

Em termos simples, discriminar alguém significa impedir que essa pessoa exerça seus direitos como ser humano, segregando-a, excluindo-a ou inferiorizando-a com base em ideias preconcebidas e preconceituosas.

O preconceito é um julgamento negativo prévio ou uma predisposição contra pessoas estigmatizadas por estereótipos. Ele se manifesta como intolerância ou aversão às características individuais, sem um exame crítico, ponderação ou razão.

É importante ressaltar que há condutas discriminatórias que podem configurar crimes, como assédio sexual, injúria racial ou preconceito, desde que atendam aos requisitos necessários para isso. Nesse contexto, a fim de garantir o respeito e defender a dignidade de todos os indivíduos, foi criada a Declaração Universal de Direitos Humanos, a qual preceitua (*ipis litteris*):

#### Artigo 2º:

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.
2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

**Artigo 7º:**

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Já no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da não discriminação está insculpido no art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal:

*“IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. ”*

Há, ainda, o princípio da igualdade formal disposto no art. 5º, da Carta Magna:

*“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: [...]”*

**7.2. TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO** **Por raça**

Este tipo de discriminação ocorre quando há diferenciação, exclusão, restrição ou preferência por uma pessoa com base em sua raça, cor, nacionalidade, ascendência ou etnia.

 **Por sexo ou gênero**

Conhecido como sexismo, esse tipo de discriminação afeta qualquer gênero, mas é especialmente experimentado por mulheres. Geralmente, envolve a crença de que um gênero é superior ao outro.

 **Por orientação sexual**

Consiste no tratamento negativo ou pejorativo de uma pessoa ou grupo com base em sua orientação sexual, muitas vezes direcionada a homossexuais, bissexuais e outros.

 **Por religião ou ideologia**

Refere-se à prática de atitudes depreciativas em relação a pessoas ou grupos devido à sua religião, convicções ideológicas, crença ou mesmo descrença.

 **Por diversidade funcional (incapacidade)**

É quando uma pessoa é diferenciada de forma pejorativa com base em seus aspectos físicos ou psíquicos.

**Por aparência**

Neste caso, a discriminação ocorre com base em estereótipos visuais, ignorando os aspectos individuais da pessoa antes mesmo de conhecê-la.

**Por idade**

Esse tipo de discriminação surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras que causam danos, desvantagens e injustiças, geralmente baseadas em crenças estereotipadas.

**7.3. EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO**

- Agredir alguém física ou verbalmente devido à sua orientação sexual;
- Conceder preferencialmente cursos de aperfeiçoamento a homens em detrimento das mulheres;
- Excluir ou evitar contato com pessoas com deficiência;
- Negar acesso a determinado local a uma pessoa com base em sua cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Não promover ou até mesmo exonerar mulheres de cargos de liderança, chefia e comissionados por estarem grávidas ou em licença-maternidade, além de submetê-las a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes devido ao abuso de poder por parte da chefia;
- Preterir ou desclassificar uma pessoa qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou função de liderança com base em sua idade;
- Recusar ou aceitar relotação de uma pessoa com base em sua cor ou raça, exigindo que a vaga seja preenchida por alguém considerado "de boa aparência";
- Segregar pessoas com doenças;
- Usar linguagem e comportamento sexista, promovendo atitudes machistas que prejudicam as relações interpessoais.

## 8. DENÚNCIAS

O processo de investigação de casos de assédio moral, assédio sexual e discriminação tem início com a formalização da denúncia.

Esses comportamentos negativos geralmente ocorrem em situações onde apenas o agente ativo e a vítima estão presentes, o que dificulta a obtenção de provas. Por esse motivo, é crucial que a vítima relate os acontecimentos para superiores, colegas, amigos ou familiares.

O ciclo do silêncio, motivado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode encorajar a repetição do assédio e da discriminação. Portanto, é fundamental quebrar essa barreira de isolamento e expor publicamente os eventos ocorridos.

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, local, nome do agressor, nome de testemunhas, descrição dos fatos, conteúdo da conversa e tudo o que se lembrar;
- Coletar documentos, e-mails e toda forma de mensagens por meio da qual se propagou o assédio;
- Filmar ou realizar gravações de conversas que constituem o assédio;
- Denunciar pelos canais de denúncia as situações de assédio moral contra si ou contra colegas;
- Afaste sentimento de culpa ou inferiorização e busque apoio psicológico para se fortalecer e conseguir lidar com o problema sem comprometer a saúde;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Exija, quando pertinente, instruções por escrito, mesmo que seja por e-mail;
- Busque auxílio de familiares e amigos; apoio e solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.

### OBSERVAÇÃO!

É extremamente importante que as denúncias tenham os requisitos mínimos para serem recepcionadas pelo órgão. São eles: **autoria, materialidade, competência, compreensão**. O Canal de Ouvidoria é ferramenta importante para a comunicação e função social, e **NÃO DEVE** ser usado como meio de fofoca, ou mesmo, como meio para tentar prejudicar outras pessoas, por meio de denúncias falsas.

Qualquer pessoa que se considere vítima ou testemunhe comportamentos que possam constituir assédio no ambiente de trabalho tem o direito de denunciar o incidente, preferencialmente à Ouvidoria, canal importante no combate ao assédio. A instituição garante a confidencialidade e veda expressamente qualquer forma de retaliação contra a vítima ou o denunciante de boa-fé.

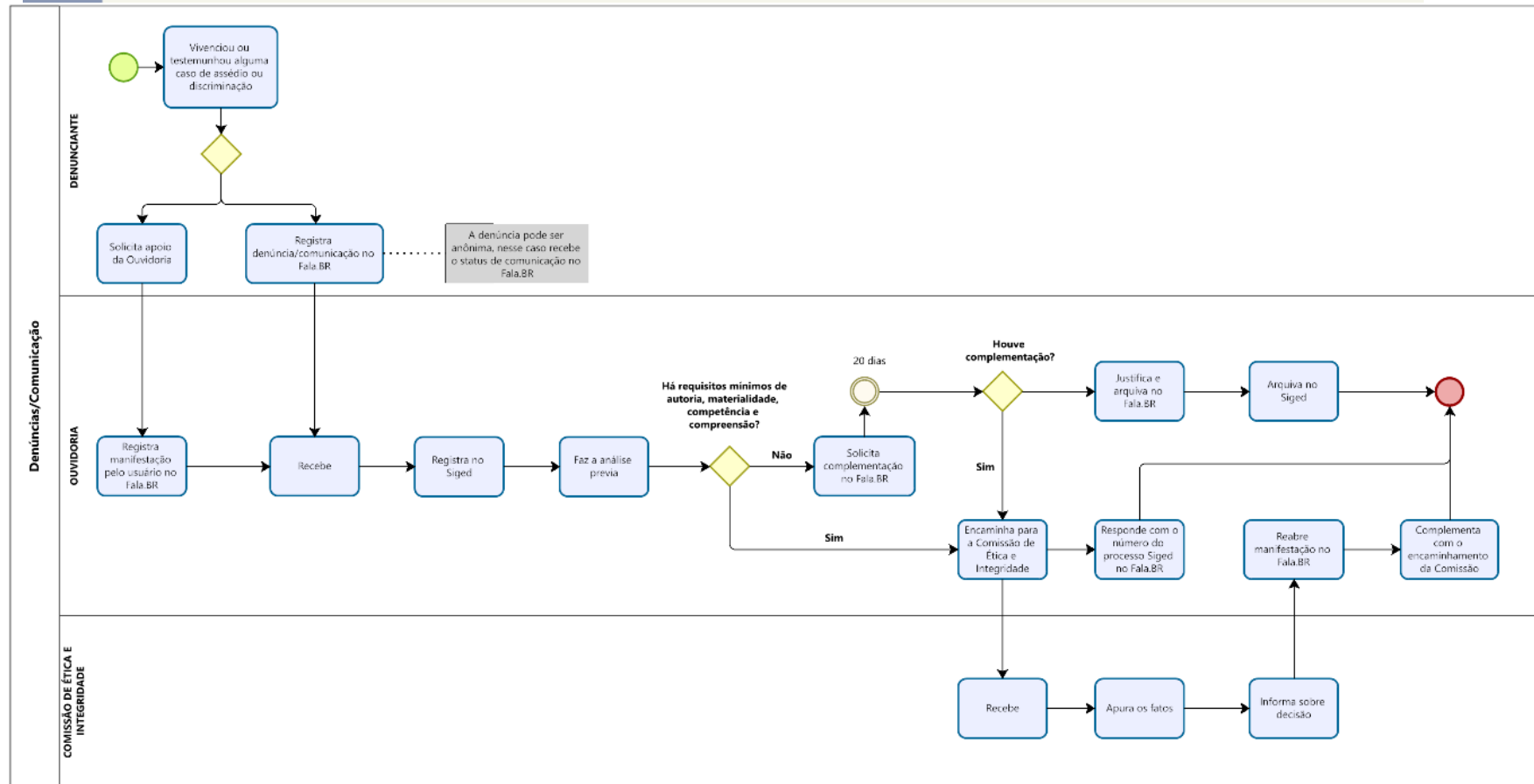
As denúncias que forem consideradas válidas podem resultar na abertura de sindicâncias e processos administrativos disciplinares.

A denúncia deve ser preferencialmente feita por meio da Plataforma Fala.BR - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia" disponível em <https://falabr.cgu.gov.br/web/am>, especificando os assuntos "assédio moral", "assédio sexual" ou "discriminação".

Além disso, as denúncias de assédio ou discriminação podem ser feitas presencialmente, por meio do atendimento prestado pela equipe de Ouvidoria. Caso o denunciante prefira receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo, a área de recursos humanos, é essencial que, ao final do atendimento, seja feito o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR.

As denúncias de assédio sexual e discriminação também podem ser reportadas à Delegacia da Polícia Civil do estado, se a situação relatada constituir um crime.

Mais orientações podem ser consultadas no **Manual de Ouvidoria da Sema** ou mesmo pelo link: [https://wiki.cgu.gov.br/index.php/Fala.BR\\_-\\_M%C3%B3dulo\\_Ouvidoria](https://wiki.cgu.gov.br/index.php/Fala.BR_-_M%C3%B3dulo_Ouvidoria).



## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Controlador-Geral da União. Guia Lilás. Orientações para a prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Brasília: CGU, 2023;
- Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas. Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Violência Política de Gênero. Manaus - Amazonas: TRE, 2023;
- Controlador-Geral da União. Manual de Ouvidoria Pública. Revista e ampliada, atualizada pela Lei N. 13.460 e Decreto N. 9.492/2018 - rumo ao sistema participativo. Brasília: CGU, 2018.
- BRASIL. Decreto-Lei N. 2.848, de 7 de setembro de 1984 - Código Penal. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1941;
- AMAZONAS. Lei N. 1.762, de novembro de 1986 - Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado do Amazonas. Manaus, AM. Diário Oficial do Estado, 1986;
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF;
- BRASIL. Lei N. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Institui o Código Civil. Brasília, DF;
- BRASIL. Lei N. 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. Brasília, DF;
- BRASIL. Decreto N. 12.122, de 30 de julho de 2024 - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF.

## 10. CONTROLE DE ATUALIZAÇÕES

| Versão    | Data       | Atualização                                        |
|-----------|------------|----------------------------------------------------|
| Versão 01 | 16/07/2025 | Aprovação do documento – Portaria Sema N. 080/2025 |
|           |            |                                                    |
|           |            |                                                    |
|           |            |                                                    |
|           |            |                                                    |