

# CHEGA DE ASSÉDIO NA ÁREA DE TRABALHO



**AMP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# HISTÓRICO DA AMP

A Associação de Mulheres Profissionais do Amazonas-AMP é uma associação sem fins lucrativos, que tem por objetivo apoiar e promover as mulheres no âmbito profissional e pessoal.

Inspirada nas lutas e desafios de mulheres que à frente do seu tempo modificaram a história por meio de seus posicionamentos, como exemplo, Edwirges Mariam Enediva Alves, Lidia Serejo, e tantas outras, a AMP-AM surgiu, no mês de março de 2018, diante dessas inquietudes e pela necessidade de maior representatividade nos setores profissionais.

Diante da extrema carência de uma entidade que representasse legitimamente as mulheres do Sistema, a concepção da Associação ocorreu durante as eleições do Sistema CONFEA-CREA.

Desde então a AMP vem atuando em conjunto com o CREA e demais entidades promovendo eventos físicos e virtuais, levando a mensagem de compartilhamento, de conhecimento, atualização profissional, difusão das concepções de gênero, promoção de debates sobre os direitos e o enfrentamento da violência, e sobretudo de respeito social.



**AMP**

ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA – AMP



**ASSEMBLEIA  
GERAL**

**CONSELHO  
FISCAL**

**KELLY AMBRÓSIO**  
PRESIDENTE

**ROMINA SANTOS**  
VICE-PRESIDENTE



- Engenheira Civil;
- Empresária do ramo da Engenharia Civil;
- Conselheira titular do CREA-AM da Câmara de Engenharia Civil;
- Vice-Presidente do Ibape;
- MBA em Auditoria, Avaliações e Perícias de Engenharia - Ipog;
- Conselheira do CREA-AM por três mandados;
- Técnica em Edificações - Etfam;
- Pós-graduanda em Eng. de segurança do Trabalho - Faserra;
- Pós-graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas- Cenes;
- Mestranda em Engenharia Civil (PPGCEM-Ufam);
- Membro do Comitê; Mulher no CONFEA e CREA-AM.

- Eng. de Produção Eletricista;
- Eng. de Segurança do Trabalho;
- Especialista em Eng. Elétrica;
- Especialista em Eng. da Qualidade;
- Especialista em Auditoria, Avaliações e Perícias de Engenharia;
- Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias - Ibape / Am - Nº 503;
- Conselheira Titular da Câmara especializada de Engenharia Elétrica e Segurança do Trabalho CREA / AM.

**CARLA SOARES**  
DIRETORA ADMINISTRATIVA

**MICHELE MARTINS**  
DIRETORA FINANCEIRA



- Engenheira Civil;
- Especialização em Cálculo Estrutural e Gerenciamento de Projetos;
- MBA em Finanças e Ações.



- Engenheira Civil CREA 6157-D/AM;
- Pós Graduação em Engenharia de Planejamento - Ufam;
- Orçamentação e Planejamento de Obras - ESB.

## ELIZANDRA ANDRADE

DIRETORA DE MKT



- Arquiteta, Urbanista e Designer;
- Profª de Desenho Técnico e Informática;
- Profª do Curso de Qualificação de Agentes Indígenas de Saneamento - Aisan;
- Projetista;
- Esp. em Tendências de Materiais no Design de Interiores. Fameesp;
- Lato Sensu em Docência Universitária. Dom Bosco;
- MBA em Auditoria; Avaliações e Perícias da Engenharia - Ipog
- Curso de Arquitetura e Urbanismo - Uninort;
- Técnica em Processamento de Dados.

## CAROL CANDIDO

DIRETORA DE EVENTOS



- Eng. Produção e Seg. do Trabalho;
- Técnica em Meio Ambiente ;
- Esp. em Docência Superior;
- Esp. em Gestão de Projetos Auditora da ISO 9001/14000 e 45000 Sup. do CREA-AM;
- Mestranda em Sis. de Gestão da Qualidade, Meio Ambiente e Seg. do Trabalho;
- Diretora Adm. da Associação Amazonense de Eng. de Seg. do Trabalho- AAMEST;
- Diretora de Eventos da Associação Bras. de Eng. Mecânica- ABEMEC/AM;
- Membro do Comitê Gestor do Programa Mulher do CONFEA.

## ALINE PEDRAÇA

DIRETORA DE AÇÕES SOCIAIS



- Engenheira Eletricista - Uninort - CREA-AM 30807;
- Assistente Social - Uninilton Lins;
- MBA em Eficiência Energética - Ipog;
- Doutoranda em Ciências da Educação - Unit/Brasil;
- Mestranda em Engenharia Elétrica - PPGEE/Ufam;
- Mestra em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia - PPGSS-Ufam;
- Conselheira Suplente do CREA-AM da Câmara Especializada de Engenharia Elétrica de 2021 a 2023;
- Vice Presidente da Aliança em Inovações Tecnológicas e Ações Sociais - Aitas-AM;
- Conselheira Consultiva da Abee-seção Amazonas.

## JANETH FERNANDES

DIRETORA DE CURSOS E TREINAMENTOS



- Engenharia Ambiental;
- Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho;
- Bacharel em Direito;
- Especialização em Segurança Pública e Direitos Humanos;
- Especialização em Perícia Judicial;
- Especialização em Gestão Ambiental;
- Especialização em Crimes Ambientais;
- Mestranda em Educação.



**AMP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# CONCEITOS:

## Assédio sexual:

É a abordagem indesejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais e subalternos ou dependentes.



## Assédio moral:

É toda conduta abusiva que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

**LEMBRE-SE: ONDE NÃO HÁ CONSENTIMENTO, HÁ ASSÉDIO!**



**AMP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO ANACLETO

# ASSÉDIO

## MORAL X SEXUAL

**Assédio moral:** é uma conduta repetitiva dentro da relação de trabalho em que o empregado é submetido a situações humilhantes e constrangedoras.

Atribuir de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições.

Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz.

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

**Assédio sexual:** é o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.

Contato físico não desejado e convites impertinentes.

Chantagem para permanência no emprego, conversas indesejáveis sobre sexo.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do código penal:

# IMPACTOS DO ASSÉDIO PARA O AMBIENTE DE TRABALHO E EMPRESA

O assédio não gera apenas impactos para as vítimas, mas também para as empresas que não possuem políticas de combate ao assédio e amparo aos trabalhadores. Leticia Marcondes, do SafeSpace, relata que: "...O que se podia fazer para que a história fosse abafada e esquecida, era feito. O resultado esperado era de que não falar sobre um problema o faria deixar de existir." Tais tratamentos paliativos para o assédio conduzem a um ambiente laboral viciado, podendo gerar diversos problemas em cadeia, os quais citamos alguns abaixo:



- Sintomas da síndrome de Burnout na vítima: distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema e forte estresse sofrido;
- Absenteísmo: o assédio passou a ser considerado um fenômeno destrutivo para as empresas, no início dos anos 90, por reduzir a produtividade e aumentar o absenteísmo;
- Aumento no Turnover: alta na rotatividade de pessoal em uma empresa;
- Quedas bruscas de produtividade com deterioração das relações de trabalho;
- Corrosão da imagem pública das organizações.

## COMO COMBATER O ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Ter uma política bem definida quanto o que se caracteriza o assédio e como denunciar dentro da empresa podem minimizar a ocorrência de assédio, bem como oferecer mais segurança e informação às vítimas. É de extrema importância a difusão de informações deste tema na cultura da empresa por meio de palestras e workshops anuais, mensagens de e-mails, flyers nos quadros de aviso e outras formas de divulgação.

## E COMO LIDAR ENTÃO COM UMA PESSOA QUE FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL E CHEGOU AO CONHECIMENTO DO RH?

- Demonstre apoio à vítima;
- Cuidado para não aplicar julgamentos inconscientes e desmerecer ou questionar a credibilidade da vítima;
- Assuma que a empresa é responsável por essa situação;
- Após ouvir o relato e confortar a vítima, é papel de um RH Estratégico encontrar saídas para auxiliar aquela pessoa a longo prazo. Para definir a melhor forma, depois da investigação individual do caso, deve-se informar a vítima sobre a sua posição e apresentar os seus direitos perante a lei; (1)
- Em seguida, diante das possibilidades, é muito importante fornecer suporte médico e psicológico para assegurar o reparo das consequências causadas.

(1)Fonte: Leticia Marcondes, do SafeSpace.

# INFORMAÇÃO SALVA VIDAS

## O QUE FAZER CASO VOCÊ OU ALGUÉM QUE VOCÊ CONHEÇA POSSA ESTAR SENDO VÍTIMA DE ASSÉDIO?

O trabalhador que suspeitar estar sofrendo assédio moral em seu ambiente de trabalho deverá procurar seu sindicato e relatar o acontecido, assim como os órgãos: Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho.

Podendo, também, recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores, que presta assistência especializada aos trabalhadores acometidos por doenças ou agravos relacionados ao trabalho. (Fonte: Conselho Nacional de Justiça – CNJ)

Por fim, para comprovar a prática de assédio é recomendado anotar todas as humilhações sofridas, os colegas que testemunharam o fato, bem como evitar conversas sem testemunhas com o agressor. Além disso, caso o empregado consiga gravar as conversas com o agressor, estas poderão servir de prova em juízo.

Fonte: <https://lucenatorres.jusbrasil.com.br>

**O ASSÉDIO CONTRA MULHERES E HOMENS ENVOLVE UMA SÉRIE DE CONDUITAS OFENSIVAS À DIGNIDADE SEXUAL QUE DESRESPEITAM SUA LIBERDADE E INTEGRIDADE FÍSICA, MORAL OU PSICOLÓGICA.**

**A CULPA NUNCA É DA VÍTIMA!**



**AMPA**

ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

## O QUE É ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Qualquer ação que exponha o(a) colaborador(a) da empresa à situação constrangedora, abusiva ou inconveniente dentro do ambiente de trabalho.



**A AMP REPUDIA  
QUALQUER PRÁTICA  
DESSA NATUREZA!**



**AMP**

ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# PRÁTICAS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL



✓ **SOBRECARRGAR O(A)  
EMPREGADO(A) COM TAREFAS**

✓ **IGNORAR SUA PRESENÇA**



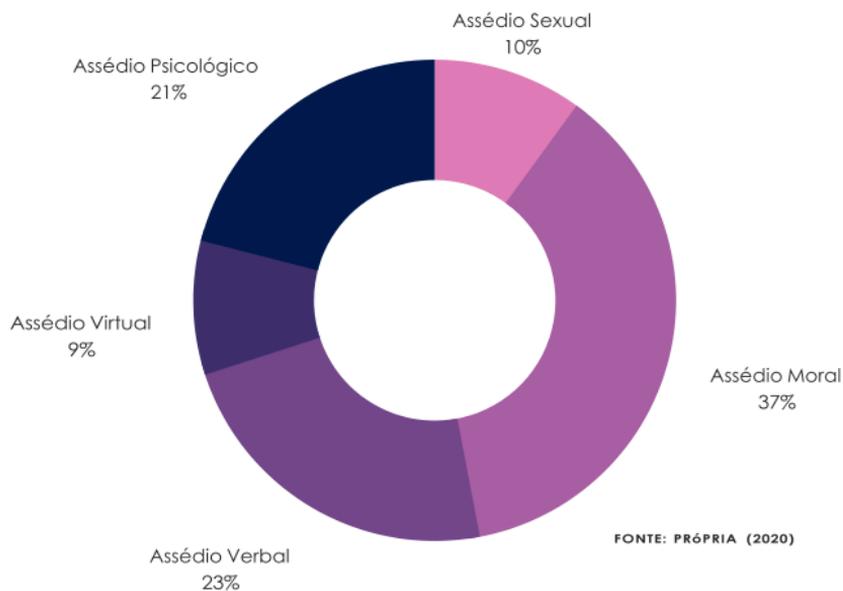
✓ **ESPALHAR RUMORES**

✓ **VIGIAR EXCESSIVAMENTE**



**AWP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# REALIDADES SOBRE O ASSÉDIO



Por ocasião da Pandemia da COVID -19, os dados foram colhidos com formulário no Google Forms. Os dados de assédio descrito pelas entrevistadas revelam uma proteção, ainda que se preserve o anonimato das entrevistadas, utilizando pseudônimos com nome de flores, as respostas ainda são veladas. A segurança na tipificação da violência vem com o conhecimento adquirido e somente pela partilha e ações integradas é que se pode mudar esse cenário.



**AMPA**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL PODE SE DAR DE VÁRIAS FORMAS NO AMBIENTE LABORAL.**



## **1ª DESCENDENTE, VERTICAL**

Ação imposta por detentor de um cargo de hierarquia superior, com o objetivo de prejudicar um subordinado. A submissão a situações constrangedoras que causam abalo emocional e degradam a sua dignidade.



## **2ª ASCENDENTE, VERTICAL**

Nesse formato de assédio, o subordinado é quem exerce ação sobre seu superior hierárquico. Nesse caso, uma pessoa ou grupo de pessoas manipulam situações que afetam o alvo, nesse caso o superior. É de ocorrência mais difícil, e geralmente acontece quando o superior é uma mulher.

## **3ª PARITÁRIO**

Ocorre na linha horizontal, entre agentes de mesma posição hierárquica ou por um grupo com foco em um de seus membros, geralmente na disputa por um cargo ou promoção, dentro do ambiente de trabalho.



# UM CENÁRIO DA REALIDADE

## A OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL PODE SE DAR DE VÁRIAS FORMAS NO AMBIENTE LABORAL.



NUMA SITUAÇÃO DA VIDA REAL NO ESCRITÓRIO X.

ATITUDES ARBITRÁRIAS QUE PARECEM NORMAIS PARA ALGUNS



A MAIORIA DAS PESSOAS QUE PRATICAM VIOLÊNCIA NÃO SE DÃO CONTA DA INTENSIDADE DE SUAS AÇÕES!



**AMP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# CARACTERÍSTICAS ESTRUTURAL DO ASSÉDIO MORAL

## 01. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ocorre mediante a conduta agressiva ou vexatória de forma reiterada, objetivando o constrangimento e propiciando a humilhação, com o objetivo de fazer a vítima se sentir inferior de forma a desestimular-la.



## 02. RÓTULOS E APELIDOS

Em razão dessas características é que o assédio moral é também chamado de psicoterror, violência psicológica e/ou terror psicológico.

## 03. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Segundo PRATA (2008), o assédio moral no trabalho pode se dar por qualquer meio, palavras, silêncio, atitudes, omissões, comportamentos. Mas quase sempre ele ocorre de forma oblíqua e dissimulada, aparentemente legal, a ponto de não permitir a defesa da vítima.



**AWP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS DO AMAZONAS

# TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

## COMO IDENTIFICAR?



### SINAIS PERCEPTÍVEIS

O assédio no trabalho significa

A ação de colocar um colaborador da empresa em uma situação constrangedora, abusiva ou inconveniente dentro do ambiente de trabalho.



Essa prática pode ocorrer de diferentes formas no dia a dia e não partir somente de um superior, como líder ou gestor.



### INDISCRICÃO

Relação de poder

Receber propostas constrangedoras que violem sua liberdade sexual;  
- Ser vítima de chantagem em troca de benefício ou para evitar prejuízos;



### EM VIAS DE FATO

Nenhuma pessoa merece isso

Prática de atos de ataque ou violência contra pessoa, desde que não resulte em lesões corporais. Servem como exemplos os atos de: empurrar, sacudir, rasgar ou arrancar roupas, puxar cabelo, dar socos ou pontapés, arremessar objetos e demais atos que não cheguem a causar lesão corporal.



**AMPA**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

# CENÁRIO DA VIDA REAL E O ASSÉDIO SEXUAL



**AMPA**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

## ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL É CRIME



Dia 2 de maio é o Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, a data é voltada para a tomada de consciência, prevenção e combate à violência psíquica ou física no ambiente laboral. Qualquer conduta que venha a causar danos ao ser humano deve ser punida, independente da classe social, hierarquia ou outra forma de poder. Todos somos có-responsáveis pela mudança de atitudes e vigilância constante contra os abusos.

**Façamos do cotidiano de  
nossas instituições um posto  
de vigilância e a AMP apoia  
essa atitude!!**



**AMP**  
ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS

Você é muito especial

# Conheça a AMP

  @ampamazonas

Siga-nos nas nossas redes sociais!



## COLABORAÇÃO TÉCNICA



**KELLY AMBROSIO NETO**

Presidente - AMP



**ALINE DOS SANTOS PEDRAÇA**

Diretora de ações sociais - AMP



## APOIADORES



### **DRA. DÉBORA MAFRA**

Orientar a sociedade sobre o enfrentamento à violência doméstica é um dever e responsabilidade de todos. Foi pensando assim, que tivemos muitas conquistas, por exemplo as várias leis que foram criadas para esse fim. Desse modo, não poderia deixar de parabenizar a iniciativa da nobilíssima AMP, pela elaboração dessa importante cartilha, cujo teor revela esclarecimentos sobre o assédio no trabalho, local onde nunca deveria haver invasão da vida pessoal, normalmente praticadas por colegas de trabalho ou chefias. É orientando que se ensina, assim como se ensina enfrentando tais atitudes destrutivas ao valor feminino.



### **DRA. SUELY DIANA AMBROSIO DE O. LOBO**

Advogada militante há mais de 15 anos, pós graduada em Direito Penal e Processual Penal, pela Universidade Federal do Amazonas, Doutoranda em Ciências Jurídicas e Sociais pela UMSA- Universidad del Museo Social Argentino, atualmente ocupo o cargo de Vereadora do Município de São Gabriel da Cachoeira, líder da bancada do PODEMOS, Presidente da Comissão dos Direitos da Mulher e Relatora da Comissão de Direitos humanos.

No que dispõe o assédio, o qual repugnamos veementemente, pois envolve uma relação de poder na qual a vítima está, conforme padrões socialmente estabelecidos, em posição hierarquicamente inferior e sente-se vulnerável, humilhada, culpada e com medo de reagir. Ações indecorosas como essas, sempre serão combatidas por mim, e como vereadora e parlamentar me deixo à disposição para unir forças junto à frente dos movimentos contrários à essa atitude vexatória.



# AMP

ASSOCIAÇÃO DE MULHERES PROFISSIONAIS  
DO AMAZONAS



## **DRA. ORENI BRAGA**

Mestre em Gestão e Auditoria Ambiental; Especialista em Ecoturismo e Gestão de Parques Nacionais; gestora pública há 25 anos.

Muita gente ainda não percebeu determinados atos praticados por chefes, patrões, treinadores de equipes esportivas, professores de academias e outros, que tratam de maneira agressiva seus comandados, sem que a vítima perceba que está sendo assediada moralmente. A medida que essas agressões psicológicas se repetem a pessoa agredida passa a acumular uma carga de stress capaz de leva-la a adquirir problemas psicológicos como a depressão e o medo, e também passa a ser agressiva com os seus. É um efeito dominó. Na outra mão, tem aqueles que já são carinhosos demais e cometem o assédio sexual de maneira discreta e intencional, e a assediada acaba achando que é apenas um gesto meigo de tratar. O pior é que esses gestos vão se repetindo e ficando mais intensos, muitas vezes levando a cabo o intento do agressor que tem a mulher como um objeto de conquista.

A iniciativa da Associação de Mulheres Profissionais do Amazonas - AMP é um excelente canal para ecoar as vozes dessas mulheres anônimas que mesmo estando no mercado de trabalho sustentando suas famílias, são donas de casa e por conta da rotina não percebem as atitudes danosas advindas dos seus superiores ou colegas de trabalho.

A Cartilha da AMP chegará nas mãos de mulheres que por certo perceberão que é hora de se libertar de certas rotinas que lhe tira a autoestima.



## **ENG. FLÁVIA ROXIN BRETAS**

Graduada em Engenharia Civil pela PUC-MG (Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais) em 2001, com especialização em Engenharia Ambiental pelo IETEC-MG (Instituto de Educação Tecnológica de Minas Gerais), em 2002, atua na área da Construção Civil e em Órgãos Públicos a mais de 20 anos. Atua como palestrante desde 2018, fundadora e presidente da AFEAG-MG (Associação Feminina de Engenharia, Agronomia e Geociências de Minas Gerais) desde 2020, integrante do Comitê Gestor do Programa Mulher do CONFEA (Conselho Federal de Engenharia e Agronomia) como representante das Coordenadorias de Câmaras Especializadas desde 2019.

Infelizmente, a questão de assédio, seja ele moral ou sexual, ainda é pouco debatido e trabalhado nos ambientes laborais, existe uma aversão a falar no assunto, e muitas pessoas não conseguem identificar se estão ou não sofrendo algum tipo de assédio. A iniciativa da AMP de lançar uma cartilha pra tratar desse assunto, principalmente dentro do Conselho de Engenharia onde mais de 80% dos profissionais registrados são do gênero masculino, é extremamente necessária e merece reconhecimento. Que possamos ter mais ambientes de trabalho saudáveis, de relações de respeito mútuo e de reconhecimento por inteligência e competência.



## DISQUE DENÚNCIA

Em caso de assédio ou violência contra a mulher

### DISQUE 100 OU LIGUE 180

Serviços gratuitos para denúncias de violações de direitos humanos e de violência contra a mulher.

Qualquer pessoa pode fazer uma denúncia pelos serviços, que funcionam 24h por dia, incluindo sábados, domingos e feriados.

