



CARTILHA DE PREVENÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



Agência de Defesa Sanitária Agrosilvopastoril de Rondônia

Palácio Rio Madeira - Edifício Rio Cautário
Endereço: Av. Farquar, 2986 - Pedrinhas
Horário de atendimento: de Segunda-Feira à Sexta-Feira
das 07h30 às 13h30

MARCOS JOSÉ ROCHA DOS SANTOS
Governador do Estado de Rondônia

SÉRGIO GONÇALVES
Vice-Governador do Estado de Rondônia

JULIO CESAR ROCHA PERES
Presidente da Agência IDARON

**Campanha Interna de Combate ao Assédio Moral e Sexual, destinada
a todos os servidores e trabalhadores da Agência IDARON**

SUMÁRIO

Introdução Pág. 03

Conceitos Pág. 04

Assédio Moral Pág. 04

Exemplos de condutas de assédio moral Pág. 05

O que não configura assédio moral Pág. 07

Assédio Sexual Pág. 08

Exemplos de condutas de assédio sexual Pág. 08

O que não configura assédio sexual Pág. 09

Documentar de forma consistente a denúncia Pág. 10

Referências Pág. 12

INTRODUÇÃO

Bem-vindo à Cartilha de Prevenção de Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho.

Esta cartilha foi criada com o objetivo de fornecer informações e orientações essenciais para promover um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio. O assédio moral e sexual é uma realidade que infelizmente ainda ocorre em diversos locais de trabalho.

Ele pode causar danos emocionais, psicológicos e físicos às vítimas, além de prejudicar a produtividade e o bem-estar geral da equipe. É essencial que todos os membros de uma organização estejam cientes dos seus direitos e responsabilidades no que diz respeito à prevenção e combate ao assédio.

Nesta cartilha, abordaremos o conceito de assédio moral e sexual, forneceremos exemplos de comportamentos inadequados, além de apresentar estratégias para prevenção e como denunciar casos de assédio.

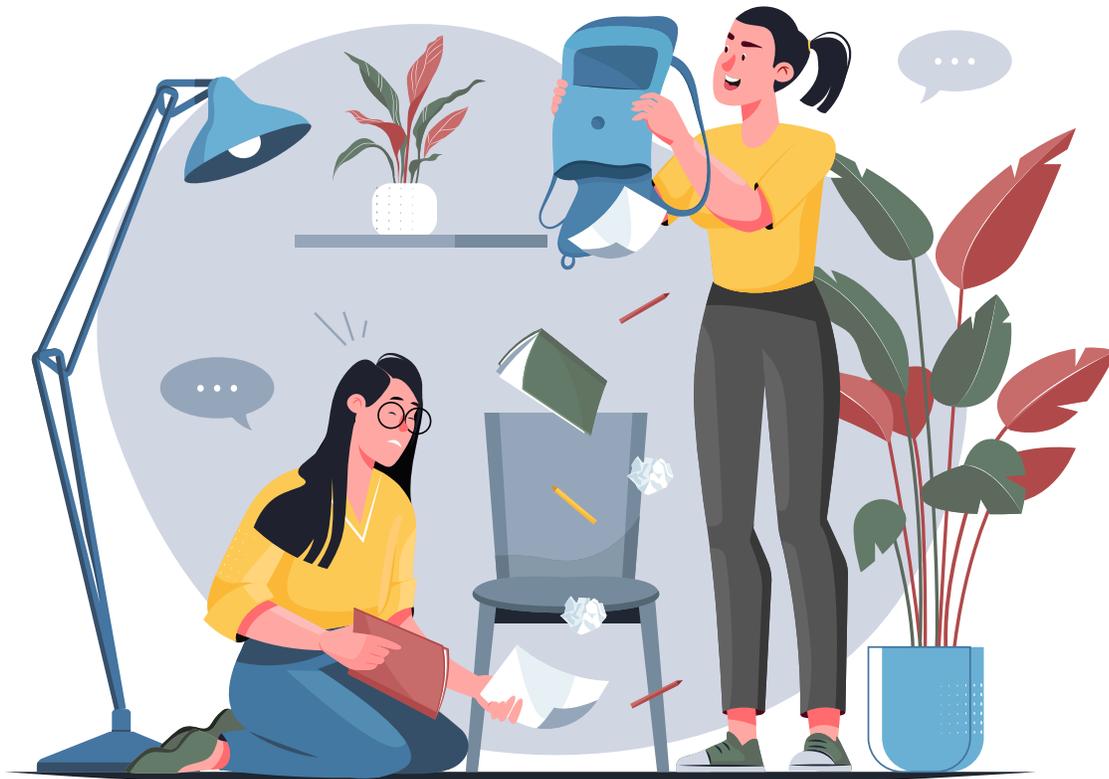
“Trabalhar nunca é somente produzir, mas é também transformar a si próprio” (Dejours, 2004, p. 51).

CONCEITOS



Assédio Moral

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.



EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO MORAL

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho;
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou colocando-a em uma situação humilhante frente aos colegas de trabalho;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas;
- Exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;



- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo, ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional;
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, ocorrendo normalmente quando a comunicação se dá apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas indiretas de comunicação;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoço e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;

- Fazer comentários indiscretos quando a pessoa falta ao serviço;
- Ameaçar a pessoa com violência física ou agredir fisicamente, ainda que de forma leve;
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências, mensagens em aplicativos ou e-mails;
- Ignorar a presença da pessoa; e
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.



O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

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

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



ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é CRIME e não deve ser tolerado. É definido por lei como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Código Penal, art. 216-A).

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como
 - a de perder o emprego;
 - Perturbação e ofensas;





Comentários e observações insinuanes 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; e

- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens

e mulheres contra mulheres. Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras.

O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO SEXUAL

Elogios sem conteúdo sexual; e, paqueras e flertes correspondidos.



ORIENTAÇÕES PARA DOCUMENTAR DE FORMA CONSISTENTE A DENÚNCIA

Reúna provas, anote as situações de assédio, relatando detalhes como dia, hora, local, nomes(s) da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes;

Guarde documentos físicos (bilhetes; anotações) ou eletrônicos (e mails; mensagens) que possam servir como provas;

Procura ajuda de outras pessoas, em especial daquelas que testemunharam os fatos ou que também já tenham sofrido assédio.



A Agência IDARON, disponibiliza aos seus servidores, canal de comunicação para orientar, receber e investigar, denúncias de irregularidades no ambiente de trabalho, com processamento imediato e sigiloso de eventuais práticas na Agência, adotando as providências cabíveis para fazê-las cessar, punindo o agressor e garantindo que a vítima não sofrerá retaliações pela reclamações que vier formalizar. É assegurado o sigilo de identidade, salvo em casos em que o denunciante é a vítima e sua identificação seja imprescindível para apuração dos fatos. Nesse caso, a identificação somente será repassada ao órgãos competentes, mediante autorização do denunciante.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIAS:

Email: ouvidoria@idaron.ro.gov.br

**Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação
FALA BR - <https://falabr.cgu.gov.br>**

**Duvidas e sugestões:
(69) 99203-6399
(somente orientações e informações – não formaliza denúncia)**

**0800-647-7071
Ouvidoria Geral do Estado de Rondônia**

**Rompa o silêncio,
não se intimide e procure ajuda;
Denuncie!**



REFERÊNCIAS

GUIA LILÁS: ORIENTAÇÕES PARA PREVENÇÃO E TRATAMENTO
AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO NO GOVERNO FEDERAL
<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>

MANUAL SOBRE A PREVENÇÃO E O ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO
MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-sobre-a-prevencao-e-o-enfrentamento-ao-assedio-moral-e-sexual-e-a-discriminacao/@@display-file/arquivo_pdf

BANNER – 1a. Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual
no trabalho
https://rondonia.ro.gov.br/wp-content/uploads/2020/12/Folder_de_115g_formato_A4_com_medidas_em_papel_couchA_de_21_x_30.pdf

IDARON

Agência de Defesa Sanitária
Agrosilvopastoril de Rondônia

Site

www.idaron.ro.gov.br

Endereço

Palácio Rio Madeira - Edifício Rio Cautário
Endereço: Av. Farquar, 2986 - Pedrinhas Horário
de atendimento: de Segunda-Feira à Sexta-Feira
das 07h30 às 13h30