

CARTILHA



PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

SI
Superintendência Estadual do
Indígena

RONDÔNIA
★
Governo do Estado





INTRODUÇÃO

A Superintendência Indígena do Estado de Rondônia – SI, no exercício de suas atribuições institucionais e em observância aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da legalidade, da moralidade administrativa e do respeito à diversidade cultural, apresenta esta cartilha com informações essenciais sobre **assédio moral, assédio sexual e ética no ambiente de trabalho**.

Esta cartilha tem como objetivo orientar servidores, colaboradores, gestores e parceiros institucionais quanto à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual, do assédio moral e de todas as formas de discriminação no ambiente laboral. A promoção de um espaço institucional seguro, respeitoso e inclusivo é responsabilidade de todos. Nesse sentido, o material busca esclarecer conceitos, apresentar exemplos de condutas inadequadas e indicar comportamentos que não configuram assédio, contribuindo para a identificação de situações que violem a dignidade, o respeito e os direitos das pessoas.

O conteúdo também reforça a importância da valorização da diversidade cultural, especialmente no contexto da atuação da Superintendência junto aos povos indígenas, e destaca os princípios éticos que devem nortear as relações profissionais, pautadas no respeito mútuo, na convivência harmoniosa e na responsabilidade institucional.

ASSÉDIO MORAL

O que é o assédio moral?

Consiste em toda e qualquer conduta sistemática, prática repetitiva ou comportamento que tenha o intuito de violar a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais



O que caracteriza assédio moral?

O assédio moral no ambiente de trabalho consiste em condutas repetitivas que visam constranger, humilhar ou desqualificar o servidor, comprometendo sua dignidade, saúde e desempenho profissional. São exemplos de assédio moral:

- Atribuir atividades estranhas, incompatíveis ou alheias ao cargo exercido;
- Exigir a execução de tarefas em prazos inexecutáveis ou incompatíveis com a complexidade das atividades;

- Contestar de forma sistemática atitudes e criticar reiteradamente o trabalho realizado;
- Desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, promovendo seu isolamento do convívio com colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar informações essenciais ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional;
- Deixar de repassar atividades de forma deliberada, mantendo o servidor propositalmente ocioso;
- Apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos desenvolvidos pelo servidor;
- Constranger de maneira contínua, ridicularizando atitudes, opiniões ou comportamentos;
- Realizar críticas públicas de forma vexatória;
- Dificultar ou impedir promoções, progressões ou o exercício de funções diferenciadas;
- Agredir verbalmente, elevar o tom de voz ou ameaçar, ainda que de forma implícita, com violência física;
- Desconsiderar problemas de saúde ou ignorar recomendações médicas;
- Isolar a pessoa assediada de eventos, reuniões e atividades realizadas no ambiente de trabalho.

Sob o ponto de vista hierárquico, este assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

VERTICAL: há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho. Pode ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) e ascendente (assédio praticado por subordinado).

HORIZONTAL: não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas sem relação de subordinação

MISTO: a pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

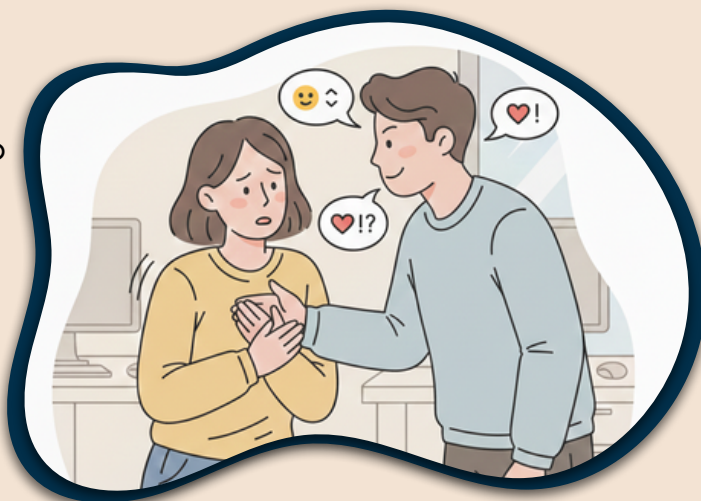
O que não é assédio moral?

O emprego de ferramentas e ações gerenciais de que dispõe chefia, como exigir dos servidores e colaboradores comprometimento com a missão institucional do órgão, dedicação/zelo no cumprimento de suas atribuições, observância da jornada e do horário de trabalho, não configuram assédio moral. Da mesma forma, meras animosidades ou discordâncias, diferenças de personalidade e condições desfavoráveis de trabalho, mesmo que possam causar algum tipo de mal estar no ambiente laboral ou contrariar interesses dos subordinados, também não ocasionam assédio moral.

ASSÉDIO SEXUAL

O que é o assédio sexual?

O assédio sexual é conduta de conotação sexual ou qualquer outro ato libidinoso praticada de modo a constranger alguém contra a sua vontade, sob forma verbal, não verbal, física ou eletrônica, manifestada por palavras, gestos, contato físico, correspondência eletrônica ou outros meios, com o intuito de obter vantagem, favorecimento ou constrangimento sexual, afetando a dignidade ou criando à pessoa um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



Sob o ponto de vista hierárquico, este assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

VERTICAL: ocorre quando o agente, valendo-se de posição hierárquica superior, utiliza-se de sua autoridade para constranger, intimidar ou pressionar alguém com o objetivo de obter favorecimento de natureza sexual, modalidade esta expressamente prevista no Código Penal.

HORIZONTAL: caracteriza-se pela inexistência de hierarquia entre o assediador e a pessoa assediada, sendo exemplificado por condutas praticadas entre colegas de trabalho em mesmo nível funcional.

O que caracteriza o assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho caracteriza-se por condutas de natureza sexual, indesejadas e reiteradas, que violam a dignidade da pessoa, criam ambiente hostil, ofensivo ou intimidatório e podem comprometer a permanência ou a progressão profissional. São exemplos de assédio sexual:

- Realizar contato físico não desejado, como toques, abraços ou aproximações inadequadas;
- Fazer convites insistentes ou impertinentes para encontros, saídas ou situações de cunho íntimo;
- Criar ou estimular ambiente de trabalho de conotação sexual ou pornográfica, por meio de insinuações explícitas ou veladas;
- Contar piadas, fazer comentários ou manter conversas de cunho sexual, ainda que sob a forma de “brincadeiras”;
- Ofender ou constranger por meio de palavras, ligações telefônicas, bilhetes, mensagens eletrônicas ou outros meios de comunicação de conteúdo sexual;
- Solicitar ou exigir favores sexuais, mediante promessas, vantagens, chantagem ou condicionamento à permanência, promoção ou benefícios no trabalho;
- Fazer ameaças, insinuações ou propostas explícitas ou implícitas de natureza sexual;
- Perturbar de forma reiterada com gestos, olhares, palavras ou comportamentos de conotação sexual.

O que não é assédio sexual?

Não se caracteriza assédio sexual a aproximação de natureza pontual, discreta e respeitosa que, uma vez expressamente recusada, não produza qualquer desdobramento ou repercussão no âmbito profissional ou pessoal da pessoa que recusou a investida. Ainda que tal conduta não se enquadre como assédio sexual típico, recomenda-se que comportamentos dessa natureza sejam evitados no ambiente de trabalho, especialmente quando houver relação laboral direta entre as partes, independentemente de existir ou não vínculo de subordinação hierárquica, a fim de preservar a ética, o respeito mútuo e a harmonia institucional.

ASSEDIÔMETRO

NÃO!

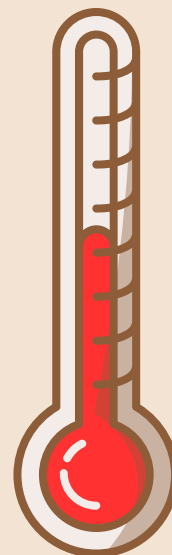
Beijo forçado;
Contato físico sem consentimento;
Relação sexual não consentida;
Usar expressões como: “gostosa” e
“ô, lá em casa”.

OPA!

Contato físico;
Insistir quando diz “não!”;
Olhar fixamente para o corpo.

OK!

Aproximar;
Puxar conversa;
Interação social.



PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

No intuito de assegurar um ambiente institucional baseado no respeito, na dignidade da pessoa humana e na observância dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, faz-se necessária a implementação de medidas destinadas à prevenção e ao enfrentamento de práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito da Superintendência Indígena do Estado de Rondônia.

Tais medidas visam não apenas coibir condutas inadequadas, mas também promover a conscientização, a educação institucional e o fortalecimento de mecanismos de proteção aos servidores, colaboradores e às comunidades indígenas atendidas, conforme disposto no artigo a seguir transcrito.

Art. 5º. A Superintendência Indígena do Estado de Rondônia adota as seguintes medidas para a prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação:

- I - Promover a conscientização contínua entre servidores, colaboradores e parceiros da Superintendência sobre as questões relativas ao assédio moral, sexual e discriminação, especialmente em relação aos direitos dos povos indígenas e à diversidade cultural presente na instituição;
- II - Realizar campanhas educativas internas, utilizando materiais informativos que expliquem os conceitos de assédio, discriminação e as consequências jurídicas e administrativas de tais condutas;
- III - Oferecer treinamentos regulares sobre ética, respeito e boas práticas no trato com os servidores e com as comunidades indígenas atendidas pela Superintendência;
- IV - Criar canais acessíveis, seguros e confidenciais para a denúncia de qualquer forma de assédio ou discriminação, com garantias de sigilo para o denunciante, mas assegurando que as denúncias não serão anônimas.

A ética deve estar presente em todas as relações institucionais, orientando comportamentos, decisões e práticas cotidianas. O compromisso com o respeito, a integridade e a responsabilidade coletiva é fundamental para a prevenção de condutas abusivas e para o fortalecimento de uma cultura organizacional baseada na confiança, no diálogo e na valorização da dignidade humana. A construção de um ambiente de trabalho saudável é um dever compartilhado e permanente, essencial para o cumprimento da missão institucional da Superintendência Indígena do Estado de Rondônia.

COMO DENUNCIAR?

Ouvidoria Setorial da SI: ouvidoria@povosindigenas.ro.gov.br

FALA BR: falabr.cgu.gov.br/web/home

Ouvidoria-Geral do Estado de Rondônia:
rondonia.ro.gov.br/ouvidoria/publicacoes/

Canal interno (chefia imediata ou núcleo de gestão de pessoas)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente cartilha reafirma o compromisso da Superintendência Indígena do Estado de Rondônia - SI com a promoção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência. O respeito à dignidade da pessoa humana, à diversidade cultural e aos direitos fundamentais constitui princípio basilar da atuação institucional e deve orientar, de forma permanente, as relações profissionais no âmbito da Superintendência.



O enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual exige a participação ativa de todos, não apenas por meio da observância das normas, mas também pela adoção de atitudes responsáveis, solidárias e pautadas no respeito mútuo. A prevenção dessas práticas passa pela informação, pela conscientização contínua e pelo fortalecimento de uma cultura organizacional baseada na ética, no diálogo e na valorização das diferenças.

Diante disso, a Superintendência Indígena do Estado de Rondônia - SI reforça que a construção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e respeitoso é uma responsabilidade coletiva e contínua, essencial para o fortalecimento institucional, a qualidade dos serviços prestados e o respeito às comunidades indígenas atendidas. O compromisso com a ética e com a dignidade deve ser permanente, refletindo-se em todas as ações e relações no âmbito da instituição.

SI
Superintendência Estadual do
Indígena

RONDÔNIA
★
Governo do Estado

