



Atitudes abusivas extremas, como a perseguição, depreciação, exposição da pessoa a situações ridículas e desagradáveis, significando violência psicológica intensa sobre o empregado ou colaborador ao longo do tempo.

EXISTEM TRÊS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL:

1. Descendente: Assédio de superior hierárquico sobre subordinado;
2. Ascendente: Assédio de subordinado sobre superior hierárquico;
3. Horizontal: Assédio entre as pessoas do mesmo nível hierárquico.

ASSÉDIO MORAL - RECONHEÇA ISSO É ASSÉDIO:

1. Intensidade da violência psicológica;
2. Prolongamento no tempo;
3. Ocasional dano psíquico e moral;
4. Marginalização de empregado ou colaborador no seu ambiente de trabalho.

ISSO NÃO É ASSÉDIO:

1. O exercício do poder hierárquico, controle e organização do trabalho, exercidos com civilidade;
2. O desentendimento isolado ou pontual;
3. Exigência de produtividade;
4. O estresse profissional, eventuais picos de trabalho ou convocações para o cumprimento de metas;
5. Necessidade do respeito aos regulamentos internos.



O QUE FAZER EM, CASO DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

- 1) Rompa o silêncio! Não aceite! Não se Cale!
- 2) Não se intimide! Combata! Procure ajuda!
- 3) Denuncie.

INFORMAÇÕES E DENÚNCIAS:

A Ouvidoria Geral do Estado (OGE) é o órgão responsável pelo recebimento de denúncias referentes a qualquer tipo de assédio no âmbito do poder executivo estadual.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIAS

e mail: ouvidoria@ouvidoria.ro.gov.br

Sistema: FALA BR

(<http://www.rondonia.ro.gov.br/ouvidoria/>)

Fones: 3216-1015 / 0800-647-7071



Sua voz ativa no Conselho de Estado



1ª CAMPANHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO



ASSÉDIO MORAL - DENÚNCIA E PROVA

A prova cabe unicamente ao assediado, portanto:

- Busque dar visibilidade, procurando ajuda aos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Evite conversas com o agressor sem testemunhas;
- Procure a comissão de ética para relatar o acontecido;
- Reunir provas para comprovar o assédio.

FIQUE ATENTO (A)!

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere o seu medo, seja solidário com seu colega.

ASSÉDIO MORAL - PREVENÇÃO

- É dever das chefias buscar modelos de convivência no trabalho baseadas em relações humanas respeitadas;
- A convivência ética repudia todas as formas de violência no trabalho;
- A gentileza, o respeito e a consideração são condições para uma convivência harmônica no trabalho;
- Numa sociedade democrática, um ambiente organizacional produtivo, saudável e humano é viabilizado por:
Decisões participativas, trabalho em equipe, disposição para entendimento e resolução de conflitos, negociação, comunicação e diálogo.

ASSÉDIO MORAL - CONSEQUÊNCIAS

PARA O ASSEDIADO:

- Adoecimento emocional, ocupacional e físico: Ansiedade, indisposição, angustia, depressão, estresse, distúrbios do sono, gastrites, hipertensão arterial, entre outras;
- Conflitos internos ou psíquicos: sentimentos confusos, sensação de fracasso, impotência e inutilidade;
- Maior ausência no trabalho, diminuição da produtividade.

CONSEQUÊNCIAS PARA O MINISTÉRIO:

- Degradação do ambiente de trabalho;
- Aumento do individualismo com o rompimento de laços afetivos entre colegas de trabalho;
- Perda de talentos no quadro pessoal;
- Instalação de práticas autoritárias como: o mandonismo, o apadrinhamento, o tráfico da influência, a fraude e a corrupção.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR:

- Exame do assunto sob o aspecto disciplinar, penas de advertência, multa ou mesmo demissão a bem do serviço público.



É crime tipificado no artigo Art.216-A do código penal, com Pena – detenção, de 1(um) a 2 (dois) anos, 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”.

SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO SEXUAL, ENTRE OUTRAS:

- Fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;
- Aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com conotação sexual;
- Constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- Violar o direito á liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada;
- Criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que vai resultar em obstáculos a igualdade entre os sexos, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas.

SUJEITOS DA RELAÇÃO:

- Na grande maioria dos casos noticiados, o agressor é homem e são vítimas, predominante, as mulheres;
- É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero;

- O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face de chefia.

ISSO É ASSÉDIO SEXUAL:

- 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;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;

ISSO NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:

- O simples elogio sem conteúdo sexual;
- Paqueras ou flertes consentidos;
- Sentimento amoroso em relação ao subordinado, com intenção de uma relação afetiva estável, ausente o objetivo de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual;
- Um simples convite para sair, desde que não seja feito sob ameaça;

ORIENTAÇÕES PARA DOCUMENTAR DE FORMA CONSISTENTE A DENÚNCIA DE ASSÉDIO SEXUAL:

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