

Manual Vivo IDAF

Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

Desenvolvido pela: Unidade de Integridade - IDAF

1. Abertura

Ambiente de Trabalho Seguro Começa com Você



“O assédio nem sempre é visível — mas sempre deixa marcas.”

“Você saberia identificar uma situação de assédio?”

Todo ambiente de trabalho deve ser seguro, respeitoso e livre de constrangimentos. Este material foi desenvolvido para ajudar você a compreender, identificar e combater o assédio moral e sexual.

Neste material você aprenderá:

- ✓ Você aprenderá a identificar diferentes tipos de assédio
- ✓ Conhecerá seus direitos e responsabilidades

- ✓ Saberá onde buscar ajuda e denunciar

2. O que é Assédio Moral?



Definição

Conduta abusiva, repetitiva ou grave, que humilha, constrange ou desestabiliza o servidor ou a servidora.

Características Principais

O assédio moral é caracterizado por:

- Comportamento repetido (não é um incidente isolado)
- Intenção de prejudicar ou resultado prejudicial
- Afeta a dignidade e o bem-estar da pessoa
- Cria um ambiente hostil de trabalho

Exemplos Práticos:

- **Críticas públicas constantes** - Expor erros ou criticar o trabalho repetidamente em frente a colegas
- **Isolamento proposital** - Excluir alguém de reuniões, conversas ou atividades de grupo
- **Sobrecarga ou retirada de tarefas** - Atribuir tarefas impossíveis ou retirar responsabilidades para prejudicar
- **Humilhação ou constrangimento** - Fazer comentários ofensivos ou constrangedores sobre a pessoa

Impactos do Assédio Moral

- Afeta a saúde mental e física
- Reduz a produtividade e o desempenho
- Cria um ambiente de medo e desconfiança
- Pode levar a afastamentos do trabalho

3. O que NÃO é Assédio Moral?



Nem toda crítica ou cobrança é assédio. Ações legítimas da gestão NÃO são assédio:

Ações Legítimas de Gestão

- ✓ **Cobrança respeitosa de metas e prazos** - Quando feita de forma clara, profissional e com respeito
- ✓ **Avaliação de desempenho construtiva** - Feedback que busca melhorar o desempenho, não prejudicar
- ✓ **Demandas de trabalho dentro da legalidade** - Tarefas que fazem parte do cargo e são viáveis
- ✓ **Feedback profissional e construtivo** - Críticas que visam melhorar, não humilhar

Diferença Fundamental

A diferença entre gestão legítima e assédio está na **intenção, repetição e impacto**:

- **Gestão legítima:** Busca melhorar o desempenho, é clara e respeitosa
- **Assédio:** Busca prejudicar, é repetitiva e desestabiliza

4. O que é Assédio Sexual?



Definição

Conduta de natureza sexual, sem consentimento, que gera constrangimento.

Características Principais

O assédio sexual é caracterizado por:

- Envolve comportamentos de natureza sexual
- Ocorre sem consentimento da pessoa
- Gera constrangimento, humilhação ou medo
- Pode ser verbal, não-verbal ou físico

Exemplos Práticos:

- **Piadas de teor sexual** - Contar piadas com conotação sexual que constrangem
- **Mensagens inadequadas** - Enviar mensagens de natureza sexual ou romântica indesejadas
- **Convites insistentes** - Insistir em convites para sair ou encontros após recusas
- **Chantagem ou troca de favores** - Condicionar benefícios profissionais a favores sexuais
- **Contato físico não consentido** - Toques, abraços ou aproximações físicas indesejadas

Impactos do Assédio Sexual

- Cria ambiente de medo e insegurança

- Afeta a autoestima e a confiança
- Pode levar a afastamentos do trabalho
- Prejudica a concentração e o desempenho

5. Inclusão e Respeito



Princípios Fundamentais

“O assédio pode atingir qualquer pessoa, independentemente de gênero, função ou posição hierárquica.”

“Toda conduta deve ser analisada pelo seu impacto, e não apenas pela intenção.”

Por que Inclusão é Importante?

A diversidade é uma força. Cada pessoa traz perspectivas, experiências e talentos únicos que enriquecem o ambiente de trabalho.

Respeitar a Diversidade Significa:

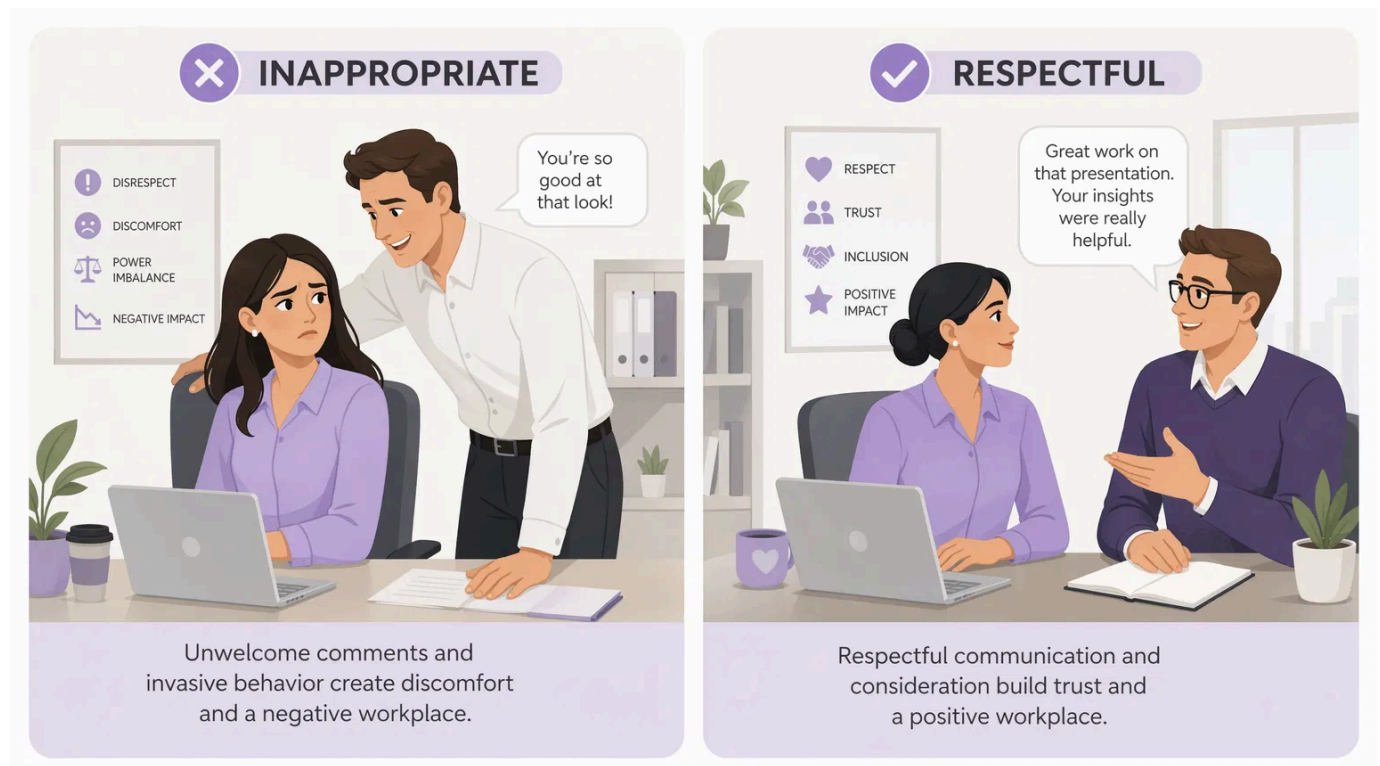
- **Reconhecer e valorizar as diferenças** - Entender que cada pessoa é única
- **Criar espaços seguros para todos e todas** - Ambientes onde todos se sentem bem-vindos
- **Combater preconceitos e discriminações** - Agir contra comportamentos discriminatórios
- **Promover oportunidades iguais** - Garantir que todos tenham as mesmas chances

Mensagem-Chave

“Um ambiente verdadeiramente inclusivo é aquele onde cada pessoa se sente segura, valorizada e respeitada pelo que é.”

Servidores e servidoras de todos os níveis podem ser vítimas de assédio. O que importa é reconhecer comportamentos inadequados e agir com respeito e responsabilidade.

6. Diferenças Principais



Comparação: Assédio Moral vs Assédio Sexual

Assédio Moral

- Humilhação e perseguição
- Repetitivo ou grave
- Desestabiliza emocionalmente
- Afeta a dignidade profissional
- Exemplos: críticas públicas, isolamento, sobrecarga

Assédio Sexual

- Conotação sexual
- Sem consentimento

- Gera constrangimento
- Afeta a integridade pessoal
- Exemplos: piadas, mensagens, contato físico não consentido

Ponto Importante

⚠ **Ambos são graves, puníveis e precisam ser denunciados.**

Não existe hierarquia entre os dois tipos de assédio. Ambos são infrações graves e podem resultar em penalidades severas, incluindo demissão.

7. Uma Situação do Dia a Dia



A História de Ana

Ana é servidora e, há algum tempo, começou a se sentir desconfortável no trabalho.

Seu chefe frequentemente faz críticas em público, expõe seus erros diante dos colegas e, aos poucos, passou a ignorá-la em reuniões.

Além disso, um colega insiste em fazer comentários sobre sua aparência e envia mensagens fora do horário de trabalho.

Ana começa a se sentir desmotivada, insegura e evita interações no ambiente de trabalho.

Análise da Situação

Essa situação pode ser caracterizada como:

(A) Apenas problemas comuns do trabalho

- **✗** Incorreto - Os comportamentos descritos vão além de problemas comuns

(B) Possível assédio moral e/ou sexual ✓

- **✓ Correto!** As situações apresentadas indicam comportamentos que podem caracterizar assédio moral (exposição, humilhação) e assédio sexual (comentários e mensagens inadequadas).

O que Ana Deveria Fazer?

Se você estivesse no lugar de Ana, qual seria a melhor ação?

(A) Ignoraria a situação

- **⚠** O silêncio pode prolongar o problema. Falar sobre isso é importante para sua saúde e para proteger outras pessoas.

(B) Buscaria orientação e apoio

- **✓** Bom começo! Conversar com um supervisor de confiança, a Ouvidoria ou um profissional de saúde mental pode ajudar.

© Registraria evidências e consideraria denunciar ✓

- **✓ Atitude correta!** Registrar evidências (datas, locais, testemunhas) e denunciar é uma atitude consciente e protege você e outros.

Reflexão Final

“Situações como a de Ana não devem ser normalizadas. Reconhecer, agir e buscar apoio são passos fundamentais para construir um ambiente de trabalho saudável.”

8. Impactos do Assédio na Vida do Servidor



“O assédio afeta não apenas o trabalho, mas a saúde e a dignidade de qualquer pessoa.”

Impactos Emocionais

- **Ansiiedade** - Preocupação constante e tensão, dificuldade para relaxar
- **Estresse** - Reação contínua do corpo ao medo e à pressão
- **Medo** - Insegurança no ambiente de trabalho, receio de represálias
- **Perda de autoestima** - Diminuição da confiança em si mesmo e em suas capacidades

Impactos Profissionais

- **Queda de desempenho** - Dificuldade em cumprir tarefas com qualidade
- **Desmotivação** - Perda do interesse e engajamento com o trabalho
- **Dificuldade de concentração** - Impossibilidade de focar no trabalho devido ao estado emocional

Impactos na Saúde

- **Adoecimento psicológico** - Depressão, transtornos de ansiedade, síndrome do pânico
- **Afastamentos** - Necessidade de licenças médicas para recuperação
- **Síndrome de burnout** - Esgotamento físico e emocional completo

Mensagem Importante

“Mas os efeitos do assédio não param no indivíduo...”

Os impactos vão além da pessoa afetada e atingem toda a organização.

9. Assédio no Trabalho: Impacto Coletivo



“O assédio compromete o funcionamento de toda a instituição, independentemente de quem seja a vítima.”

Impactos Organizacionais

- **Queda de produtividade** - Redução na eficiência das equipes, menos trabalho realizado
- **Aumento de erros** - Falhas nos processos e serviços prestados
- **Retrabalho** - Necessidade de refazer tarefas que foram feitas com qualidade inferior


Clima Organizacional

- **Ambiente de medo** - Insegurança generalizada entre os servidores
- **Falta de confiança** - Ruptura de relacionamentos e desconfiança entre colegas
- **Redução do engajamento** - Desinteresse pela instituição e seus objetivos

Impacto Institucional

- **Dano à imagem do órgão** - Reputação comprometida perante a sociedade
- **Perda de credibilidade** - Confiança abalada da sociedade nos serviços
- **Impacto na qualidade do serviço público** - Prejuízo direto aos cidadãos

Responsabilidade Coletiva

 **Responsabilidade Coletiva:** Promover um ambiente respeitoso é um dever de todos os servidores e servidoras e líderes.

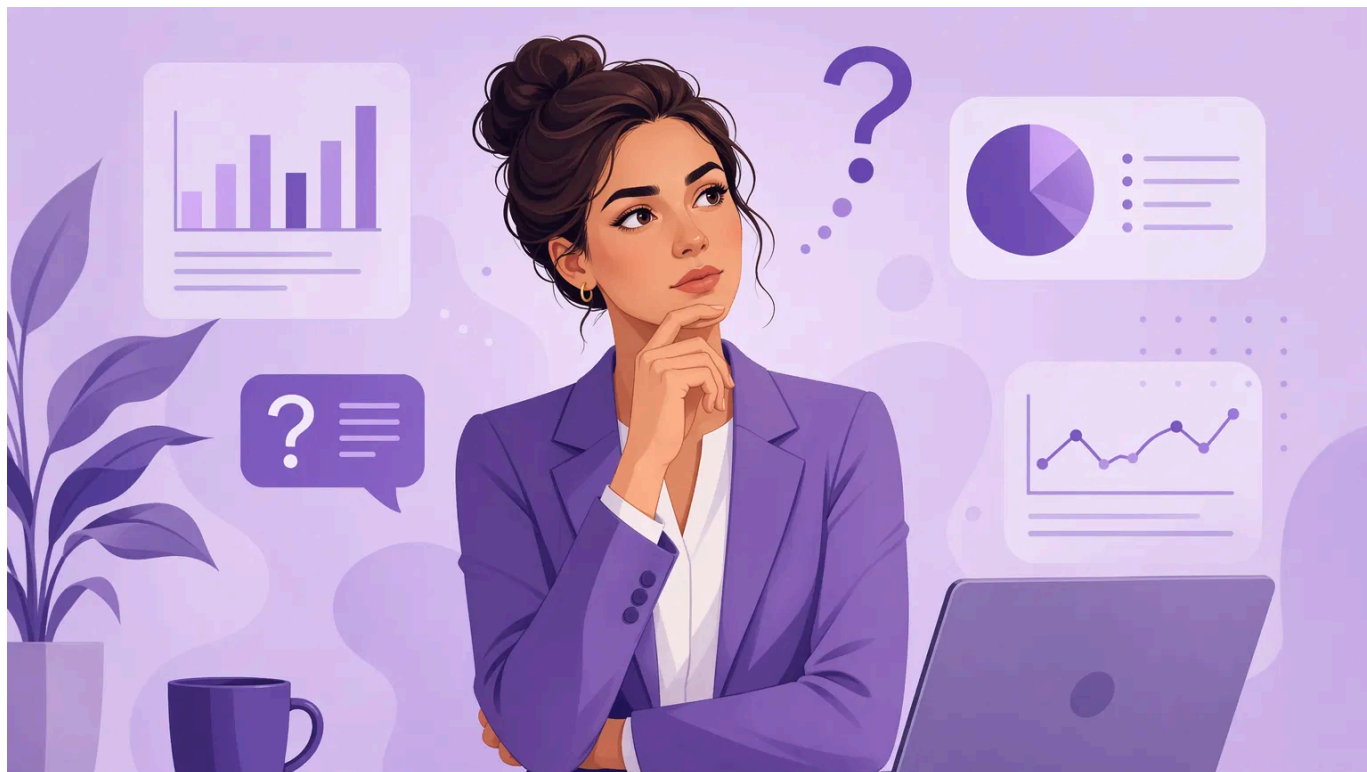
 **Ética:** Condutas de assédio são infrações graves com penalidades severas, incluindo demissão.

Base Legal

 **Lei Complementar 1.080/2024:** O assédio é infração grave com penalidades, incluindo demissão.

Esta lei estabelece diretrizes para prevenção e combate ao assédio no Estado do Espírito Santo.

10. Você consegue identificar?



Atividade: Teste seus conhecimentos!

Leia cada situação e identifique se há problema de assédio.

Situação 1 de 4

Durante uma reunião, um gestor faz comentários irônicos sobre um servidor ou uma servidora na frente de todos.

(A) Nada, é normal

- Incorreto

(B) Pode ser assédio moral ✓

- Correto! Exposição vexatória em público pode caracterizar assédio moral.
-

Situação 2 de 4

Um colega envia mensagens pessoais insistentes fora do horário de trabalho, mesmo após recusas.

(A) É apenas amizade

- Incorreto

(B) Pode ser assédio sexual ✓

- Correto! Mensagens insistentes após recusas caracterizam assédio sexual.
-

Situação 3 de 4

Um chefe cobra metas de forma respeitosa e oferece feedback construtivo.

(A) É assédio

- Incorreto

(B) Não é assédio ✓

- Correto! Feedback construtivo e cobrança respeitosa são práticas legítimas de gestão.
-

Situação 4 de 4

Um servidor é isolado propositalmente, recebe tarefas impossíveis de cumprir e é constantemente humilhado.

(A) Não é assédio

- Incorreto

(B) É assédio moral grave ✓

- Correto! Isolamento proposital, sobrecarga e humilhação constituem assédio moral grave.
-

Resultado

🌟 Parabéns! Você completou a atividade. Você consegue identificar situações de assédio!

11. Direitos e Deveres do Servidor



“Todo servidor ou a servidora tem direito a um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e digno — e também o dever de contribuir para que ele exista.”

Seus Direitos

Você tem o direito de:

- ✓ **Trabalhar em ambiente livre de assédio** - Sem sofrer qualquer forma de assédio moral ou sexual
- ✓ **Ser tratado com respeito e dignidade** - Receber tratamento profissional e respeitoso
- ✓ **Não sofrer constrangimentos ou humilhações** - Proteger sua integridade pessoal
- ✓ **Denunciar situações de assédio com segurança** - Fazer denúncias sem medo de represálias
- ✓ **Ter sua identidade preservada (quando aplicável)** - Proteção da privacidade nas denúncias

♥ **Você tem o direito de ser respeitado.**

Seus Deveres

Você tem o dever de:

- ✓ **Tratar todos e todas com respeito e urbanidade** - Ser educado e respeitoso com colegas
- ✓ **Não praticar qualquer forma de assédio** - Nunca assediar ninguém
- ✓ **Contribuir para um ambiente saudável** - Agir de forma positiva
- ✓ **Agir com ética e responsabilidade** - Manter padrões éticos altos

- **✓ Comunicar situações inadequadas que presenciar ou vivenciar** - Denunciar assédio quando vir ou sofrer

👉 O respeito no ambiente de trabalho é responsabilidade de todos.

Reflexão

“Minhas atitudes contribuem para um ambiente de trabalho saudável?”

Cada um de nós tem o poder de criar mudanças positivas através de nossas ações e atitudes.

12. O que Fazer?



Se você está vivenciando assédio, tome as seguintes ações:

🗣️ Não se Cale

Fale sobre o assédio com pessoas de confiança, amigos, família ou profissionais.

- Guardar para si aumenta o sofrimento
- Compartilhar ajuda a processar o que está acontecendo
- Outras pessoas podem oferecer perspectiva e apoio

📝 Registre Provas

Guarde e-mails, mensagens, datas, horários e testemunhas dos incidentes.

- Documentação é importante para denúncias formais
- Registre: data, hora, local, o que aconteceu, quem viu

- Guarde mensagens, e-mails ou outros registros
- Anote nomes de testemunhas

Busque Apoio

Procure apoio psicológico, médico ou jurídico se necessário.

- Profissionais de saúde mental podem ajudar
- Médicos podem documentar impactos na saúde
- Advogados podem orientar sobre direitos legais
- Sindicatos podem oferecer suporte

Denuncie

Procure a Ouvidoria, RH ou órgãos competentes para fazer a denúncia formal.

- Denunciar é seu direito
- Existem canais seguros e confidenciais
- Você será protegido contra represálias
- A denúncia é o primeiro passo para mudança

13. Onde Denunciar?

 Onde Denunciar

Você pode denunciar assédio de forma segura e confidencial:

Ouvidoria Geral do Estado (ES)

Telefone: 0800 022 11 17

E-mail: ouvidoria@es.gov.br

Portal: www.es.gov.br/ouvidoria

A Ouvidoria é um órgão independente que recebe denúncias sobre assédio e outras irregularidades.

Denúncia Anônima

Você pode fazer uma denúncia anônima e confidencial. Sua identidade será protegida.

Confidencialidade

Suas denúncias serão tratadas com sigilo e você será protegido contra retaliações.

A lei protege denunciante contra represálias. Qualquer represália é crime.

14. Quiz Interativo



Pergunta 1: O que caracteriza o assédio moral?

- (A) Comportamento isolado e sem intenção de prejudicar
- (B) Conduta repetida que humilha, intimida ou prejudica a dignidade ✓
- © Apenas brincadeiras entre colegas

Resposta Correta: (B)

Explicação: O assédio moral é caracterizado por comportamento repetido que afeta a dignidade e o bem-estar da pessoa. Não é um incidente isolado, mas um padrão de comportamento prejudicial.

Pergunta 2: Qual é a diferença entre assédio moral e assédio sexual?

- (A) Não há diferença, são a mesma coisa
- (B) Assédio moral afeta a dignidade; assédio sexual envolve conotação sexual ✓
- © Assédio sexual é mais grave que assédio moral

Resposta Correta: (B)

Explicação: Assédio moral prejudica a dignidade profissional, enquanto assédio sexual envolve comportamentos de natureza sexual não desejados. Ambos são graves, mas têm características diferentes.

Pergunta 3: O que NÃO é considerado assédio?

- (A) Isolamento proposital de um colega
- (B) Cobranças de metas com respeito e clareza ✓
- © Humilhação em público repetida

Resposta Correta: (B)

Explicação: Cobranças respeitadas e claras de metas fazem parte do trabalho legítimo e não constituem assédio. A diferença está na forma respeitosa e construtiva.

Pergunta 4: Qual é a importância da inclusão e respeito no ambiente de trabalho?

(A) Apenas para cumprir leis

(B) Para criar ambiente seguro, produtivo e que valoriza a diversidade ✓

© Não tem importância real

Resposta Correta: (B)

Explicação: Inclusão e respeito criam ambientes onde todos se sentem seguros, valorizados e podem contribuir plenamente. Isso vai além de cumprir leis; é essencial para o bem-estar e produtividade.

Pergunta 5: O que fazer se você presencia uma situação de assédio?

(A) Ignorar para não se envolver

(B) Buscar orientação, apoiar a vítima e denunciar ✓

© Apenas contar para amigos

Resposta Correta: (B)

Explicação: Denunciar assédio é responsabilidade de todos. O silêncio protege o agressor e prejudica a vítima. Apoiar a vítima e denunciar são ações importantes.

Pergunta 6: Onde você pode denunciar assédio de forma segura?

(A) Apenas para o chefe direto

(B) Ouvidoria Geral do Estado, RH ou canais de denúncia anônima ✓

© Não existe forma segura de denunciar

Resposta Correta: (B)

Explicação: Existem vários canais seguros e confidenciais para denunciar, incluindo a Ouvidoria Geral do Estado, que oferece proteção e sigilo.

15. Mensagem Final



Ciclo de Aprendizagem e Integridade

Você concluiu esta jornada educativa sobre prevenção ao assédio moral e sexual. Parabéns!

Este conhecimento é fundamental para construir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e digno.

Mensagem Principal

“O Manual Vivo continua crescendo com as pessoas que fazem parte do IDAF. Agora essa história também conta com você.”

Você completou uma jornada importante de aprendizado sobre prevenção ao assédio moral e sexual. Seu compromisso com um ambiente de trabalho respeitoso e seguro é fundamental para a cultura do IDAF.

Próximos Passos

- **Registre-se na palestra “Ciclo de Aprendizagem e Integridade”** para aprofundar seus conhecimentos
- **Compartilhe este material com seus colegas** para ampliar o conhecimento
- **Seja um agente de mudança em sua instituição** - suas ações importam

Três Mensagens-Chave

- 👉 **Você está preparado** - Para identificar e combater o assédio
- 👉 **Você é parte da solução** - Sua ação protege as pessoas
- 🌱 **Continuidade é essencial** - Este é apenas o começo

Nosso Compromisso com Você

No IDAF, acreditamos que um ambiente de trabalho saudável, ético e respeitoso é responsabilidade de todos.

Por isso, reforçamos nosso compromisso com a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, promovendo relações baseadas no respeito, na integridade e na valorização das pessoas.

Recursos Institucionais

Lei Complementar nº 1.080/2024

Legislação que estabelece diretrizes para prevenção e combate ao assédio no Estado do Espírito Santo.

Acesso: <https://www3.al.es.gov.br/arquivo/documents/legislacao/html/lec10802024.html>

Cartilha de Prevenção e Combate

Guia prático com orientações, exemplos e procedimentos para criar ambientes de trabalho respeitosos.

Download: <https://ijsn.es.gov.br/Media/IJSN/UECI/Cartilha%20-%20Preven%C3%A7%C3%A3o%20e%20Combate%20ao%20Ass%C3%A9dio%20Moral%20e%20Sexual%20-.pdf>

Mensagem Final

“O silêncio protege o agressor. A ação protege as pessoas.”

Obrigado por fazer parte desta transformação cultural no IDAF.

Manual Vivo IDAF - Prevenção ao Assédio Moral e Sexual

Construindo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso

Versão: 1.0

Data: 2024

Todos os direitos reservados © IDAF