

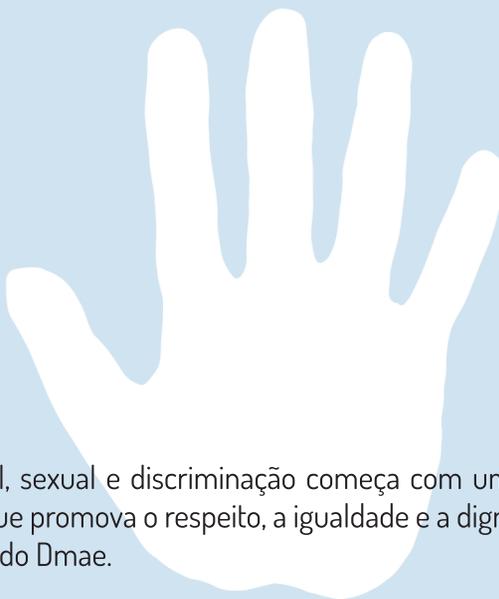
DMAE CONTRA O
ASSÉDIO



CARTILHA DE ORIENTAÇÃO

Assédios Moral, Sexual e Discriminação





APRESENTAÇÃO:

A prevenção do assédio moral, sexual e discriminação começa com uma cultura organizacional sólida que promova o respeito, a igualdade e a dignidade no ambiente de trabalho do Dmae.

É essencial que as empresas tenham políticas claras contra o assédio e que sejam amplamente comunicadas a todos os agentes públicos. Essas políticas devem definir claramente o que constitui assédio moral, sexual e discriminação, e quais serão as consequências para os infratores.

Nesta cartilha, abordaremos conceitos fundamentais sobre o tema, identificando suas principais características e manifestações. Também forneceremos orientações práticas para que os agentes públicos possam reconhecer situações de assédio, tanto em relação a si mesmos como aos colegas, e saibam como proceder diante de tais circunstâncias.

Nosso objetivo é criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de assédio e discriminação, contribuindo para o bem-estar de todos, melhorando a produtividade e promovendo uma cultura organizacional positiva.

Maurício Loss
Diretor-Geral

CONHECER PARA PREVENIR

O assédio, independente da modalidade, fere princípios e valores que regem a Administração Pública, desse modo, as condutas dessa natureza, praticadas por agentes públicos no ambiente laboral ou em razão da função ou cargo público ocupado, devem ser repudiadas e apuradas em âmbito disciplinar ², na esfera administrativa.

Como o assédio costuma ser praticado de forma oculta, é raro haver testemunhas ou outro meio de prova de sua ocorrência, o que pode ocasionar o subregistro de denúncias e a impunidade do servidor assediador. Assim, a atuação preventiva é fundamental para a inibição dessas práticas hostis.

1. ASSÉDIO MORAL:

Infração disciplinar configurada pela prática repetitiva de comportamentos abusivos e ações hostis que provoquem isolamento, exclusão, constrangimento, humilhação ou perseguição, dirigidas a um ou mais servidor, atentando contra a sua dignidade, personalidade, identidade e integridade, por meio da degradação das relações sócio-profissionais e do ambiente de trabalho.

1.2 FORMAS DE OCORRÊNCIA

1.2.1 Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira direta e individualizada, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.

1.2.2 Assédio moral institucional: Há incentivo ou tolerância de atos de assédio, contribuindo para a construção de cultura institucional de humilhação e controle.

² Sem prejuízo da apuração na esfera penal, quando a conduta praticada também constituir crime.

1.2.3 Assédio moral vertical: Ocorre entre servidores de níveis hierárquicos distintos, de forma descendente ou ascendente.

1.2.4 Assédio moral horizontal: Ocorre quando não há distinção hierárquica entre vítima e assediador (constrangimento entre colegas de trabalho).

1.2.5 Assédio moral misto: Ocorre quando o servidor é assediado por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.

1.3 CONDUTAS QUE PODEM CONSTITUIR ASSÉDIO MORAL

- **Ignorar** a presença do servidor dirigindo-se apenas aos demais colegas, ou provocar o isolamento ou a exclusão do servidor, de alguma maneira;
- **Sobrecarregar** o servidor com atividades que não são de sua competência ou deixá-lo ocioso, provocando-lhe a sensação de inutilidade;
- **Contestar** constantemente as decisões do servidor, retirando-lhe sua autonomia;
- **Manifestar** publicamente **desdém ou desprezo** por agente público ou pelo produto de seu trabalho;
- **Apresentar como suas: ideias**, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;
- **Abordar** o servidor **de forma desrespeitosa**, com gritos ou expressões pejorativas;
- **Ignorar necessidades especiais**, decorrentes de problemas de saúde;
- **Impor punições vexatórias;**
- **Preterir o agente público**, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;
- **Evitar comunicação direta**, dirigindo-se ao servidor (vítima) por terceiros, mensagens, mas nunca pessoalmente;
- **Desconsiderar** injustificadamente ou menosprezar as opiniões do servidor assediado;

- **Delegar** atividades de difícil realização ou em prazos curtos que dificultam sua finalização;
- **Advertir** de forma arbitrária;
- **Difamar** a pessoa no ambiente de trabalho, atentando contra sua integridade e capacidade profissional.

2. ASSÉDIO SEXUAL³

Conduta ligada ao abuso ou desvio da sexualidade de um servidor sobre outro ou qualquer vítima, manifestada por meio de expressões, atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, ou outros meios, que resulta em ofensa ao pudor, violência à liberdade sexual, pornografia, obscenidade, chantagem ou constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

2.1 FORMAS DE OCORRÊNCIA

Pode ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho, desde que haja nexo de causalidade com o cargo ou função pública, na qual o agente assediador esteja investido.

2.1.1 Assédio sexual por chantagem (assédio vertical): Valer-se da posição de chefia para constranger o (a) colaborador (a), com intimidações, pressões, ofertas ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

2.1.2 Assédio sexual por intimidação ou ambiental: Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

³ O tipo penal está previsto na Lei nº 10.224/2001.

2.2 CONDUTAS QUE PODEM CONSTITUIR ASSÉDIO SEXUAL

- Utilização de gestos ou de palavras, escritas ou faladas, de cunho erótico/-sexual no ambiente de trabalho;
- Promessa de tratamento diferenciado ou chantagem para demissão ou promoção, mediante favores sexuais;
- Contato físico indesejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Exibição da genitália ou outras obscenidades;
- Exposição de conteúdo sexual no ambiente de trabalho.



3. DISCRIMINAÇÃO

Discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência que tenha o intuito de anular ou restringir o gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais.

3.1 FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO:

A discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de diversas formas:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política e, no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local, com a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença-maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças físicas e psicológicas;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens, em detrimento das mulheres.

4. LEGISLAÇÃO APLICADA

- Lei Complementar N° 133/1985 e suas alterações - Estatuto do Servidor Público de Porto Alegre;;
- Decreto N° 21.807/2022 ;
- IDG N° 590 - Política de Assédio Moral;
- IDG N° 591 - Código de Ética.



5. COMO DENUNCIAR:

me-Ouv

Todas as denúncias devem ser encaminhadas à Ouvidoria Geral do Município via site me-Ouv:

(<https://ouvidoria.procempa.com.br/ouvidoriaweb/#/>)

Presencial: agendamento presencial pelo link: agendamento.procempa.com.br, ou pelo telefone: 3289-1200, ou pelo endereço:

(<https://ouvidoria.procempa.com.br/ouvidoriaweb/#/cadastraSolicitacao/denuncia>)

As denúncias podem ser registradas como: **identificadas, sigilosas ou anônimas**

6- ACOLHIMENTO E ORIENTAÇÕES:

O acolhimento será feito pela Equipe de Saúde (Rua Gastão Rhodes, 188, bairro Santana), composta por psicólogos e assistentes sociais, para as devidas orientações sobre os encaminhamentos necessários para a realização das denúncias.

Contato: Assistente Social (3289.9660) ou Psicóloga (3289.9166)

7. ENCAMINHAMENTO DAS DENÚNCIAS

Após o registro da denúncia no me-Ouv, a mesma é recebida no Dmae pelo servidor designado com Ponto Focal que remete ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação. Após serão feitas as diligências necessárias e emitido relatório para o Diretor-Geral, com as orientações de encaminhamentos.

Obs.: Sendo necessário mais informações e orientações, poderá ser encaminhado e-mail para o Comitê:

prevencaoassedio@dmae.prefpoa.com.br.

8 - ORIENTAÇÕES GERAIS:

Registrar com detalhes todas as humilhações e/ou constrangimentos sofridos;

Solicitar a colaboração dos colegas de trabalho, principalmente daqueles que, eventualmente, testemunharam o fato ou que também foram vítimas de assédio;

Guardar prints de conversas realizadas em meio digital (e-mail, aplicativos de conversação);

Evitar conversar com o agressor, sem a presença de testemunhas;

Caso faça acompanhamento terapêutico, relatar ao profissional de saúde os episódios de assédio vivenciados.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

PREFEITO MUNICIPAL

SEBASTIÃO MELO

DEPARTAMENTO MUNICIPAL DE ÁGUA E ESGOTOS DE PORTO ALEGRE

**GRUPO DE TRABALHO DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**

