

ASSÉDIO

SE PREVIENE

RESPEITO E DIVERSIDADE FAZEM PARTE DO TRABALHO

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



MENSAGEM DO PRESIDENTE

DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA REGIÃO

Tenho a satisfação de apresentar Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação. Vislumbro o instrumento como uma contribuição importante, apresentando os principais conceitos sobre os temas, no intuito de promover a conscientização, prevenir e coibir práticas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente de trabalho.

A elaboração desta cartilha contou com a participação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no 1º e no 2º Grau de Jurisdição, do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Coordenadoria de Políticas de Pessoal, da Coordenadoria de Comunicação Social, da Seção de Relações Socioprofissionais e Condições de Trabalho, da Divisão de Saúde e da Comissão de Acessibilidade.



ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

Presidente do TRT10ª Região

SUMÁRIO

Introdução	4
Assédio Moral	5
Classificação do Assédio Moral	7
Assédio Sexual	13
Classificação do Assédio Sexual	15
Discriminação	16
Comportamentos Discriminatórios	18
Consequências da Violência	23
O que fazer em casos de assédio?	24

INTRODUÇÃO

Apesar de ser uma temática amplamente discutida, muitas pessoas possuem um conhecimento limitado ou errôneo a respeito do que se configura como assédio moral, sexual e discriminação.

O objetivo desta publicação é conscientizar o leitor acerca deste assunto, a partir de diferentes perspectivas.

Por meio de exemplos práticos, são apontadas situações que se caracterizam como assédio moral e sexual, juntamente com possíveis causas e consequências destas duas condutas.

Esta Cartilha vem fortalecer a Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho instituída no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, pela PORTARIA DA PRESIDÊNCIA Nº 19/2019 e reforçar o primado constitucional de vedação ao estabelecimento de discriminações arbitrárias.

ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

No âmbito do serviço público, o assédio moral se caracteriza como condutas repetitivas de um agente público que, ao exceder os limites de suas funções, por meio de ação, omissão, gestos ou palavras, tenha como objetivo ou efeito atingir a autoestima, autodeterminação, carreira ou estabilidade emocional de outro agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço público, com prejuízos ao ambiente de trabalho.

Pode acontecer por meio de ações diretas, como acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou indiretas, como a propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social.

Especialistas definem o assédio moral como qualquer comportamento abusivo que cause danos à personalidade, dignidade, integridade física ou psicológica de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou prejudicando o ambiente de trabalho.

A humilhação repetitiva e prolongada interfere na vida do profissional, e compromete sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo gerar danos à saúde física e mental que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, desemprego ou mesmo morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e diversas leis que defendem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, por isso, devem ser combatidas!



TÁ NA LEI!

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

CÓDIGO CIVIL

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

LEI 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

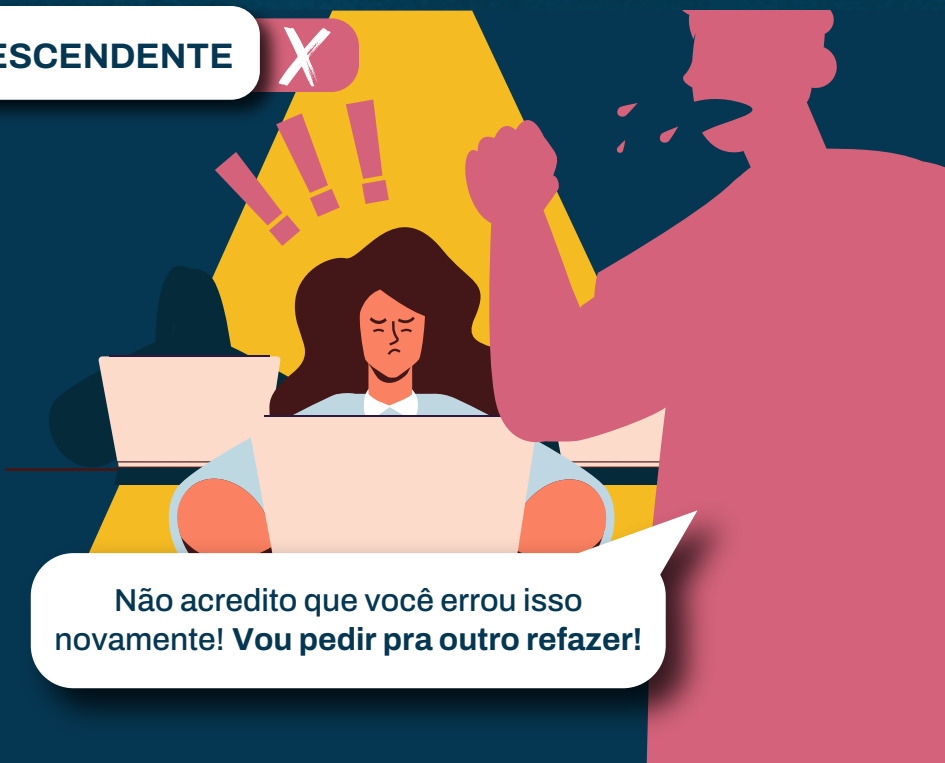


CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle. O objetivo desta publicação é conscientizar o leitor acerca deste assunto, a partir de diferentes perspectivas.


Vertical Descendente	Vertical Ascendente	Horizontal	Misto
 Chefia em desfavor do subordinado	 Subordinados em desfavor da chefia	 No mesmo grau hierárquico	 Horizontal e Vertical

DESCENDENTE



Não acredito que você errou isso novamente! Vou pedir pra outro refazer!

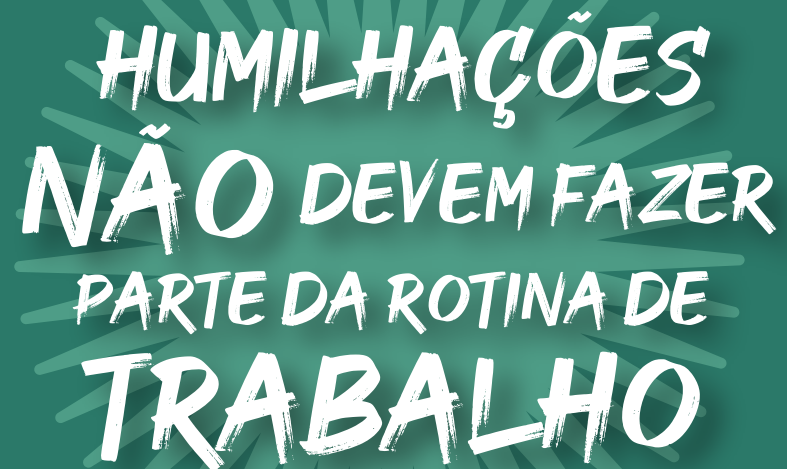
POSTURA CORRETA



São necessárias algumas modificações. Eu posso tentar te explicar o que gostaria que fizesse. Você pode refazer?



REPENSE!



HUMILHAÇÕES
NÃO DEVEM FAZER
PARTE DA ROTINA DE
TRABALHO

ASCENDENTE

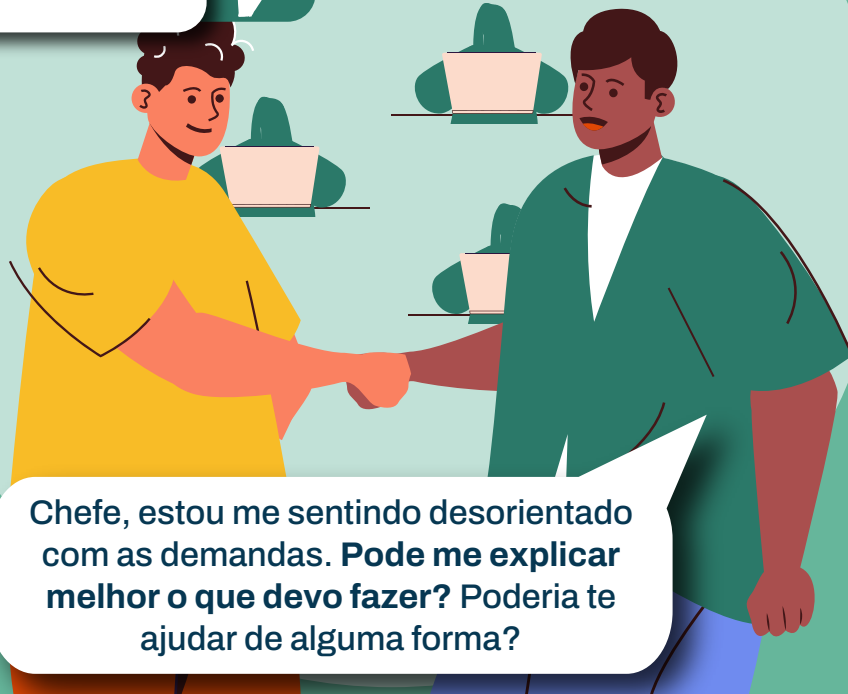


Você não sabe gerir a equipe! Eu faria melhor e todos aqui concordam!

REPENSE!



POSTURA CORRETA



Chefe, estou me sentindo desorientado com as demandas. Pode me explicar melhor o que devo fazer? Poderia te ajudar de alguma forma?

O RESPEITO
À HIERARQUIA
FAZ PARTE DO CONVÍVIO
NO TRABALHO

HORIZONTAL



Você não faz o mínimo!



Sempre temos que acabar refazendo suas tarefas!

POSTURA CORRETA

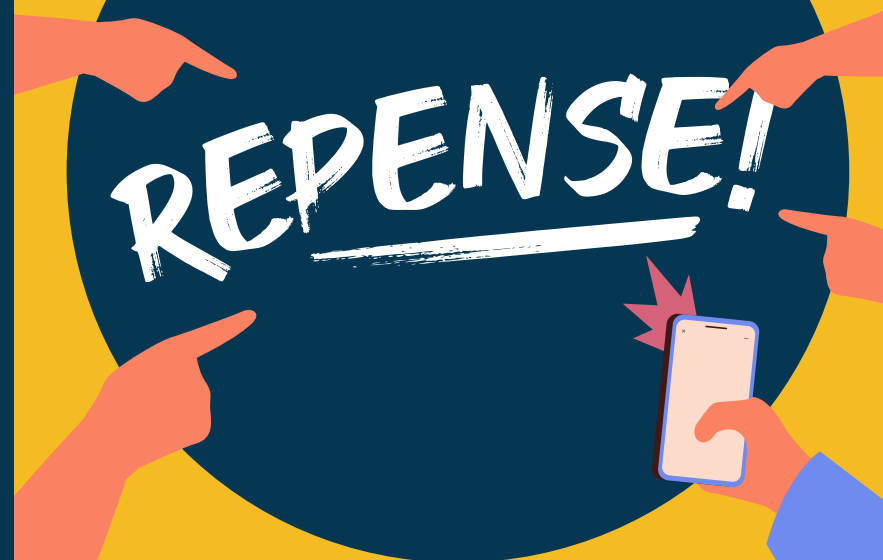


Conte conosco!



Podemos ajudar, caso esteja com dificuldade.

REPENSE!



O SUCESSO
DA EQUIPE
DEPENDE
DA COLABORAÇÃO
DE **TODOS**

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

- Apontar erros inexistentes ou exigir preciosismo desnecessário ao resultado do trabalho;
- Exigir entrega de metas diferentes entre colegas com status análogos;
- Sobrecarregar com metas de trabalho inviáveis (ou conceder prazos curtos para grande quantidade de tarefas);
- Criticar ou interferir na vida pessoal da vítima;
- Não atribuir tarefas à vítima, com intenção de provocar um sentimento de incompetência;
- Impor punições humilhantes, fazer brincadeiras vexatórias;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Falar de forma agressiva ou desrespeitosa;
- Propagar no ambiente de trabalho, fofocas e maledicências sobre sua pessoa;
- Monitorar excessivamente as idas ao banheiro ou uso da copa;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Utilizar apelidos pejorativos ou depreciativos.

ATENÇÃO!

Eventos pontuais podem resultar em danos morais, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer de forma repetitiva, persistente e intencional, com o objetivo de causar danos emocionais à vítima.

O QUE NÃO É ASSÉDIO?

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Não se configura assédio moral exigir que o trabalho seja realizado com eficiência e incentivar a conquista de metas. Toda atividade profissional envolve alguma forma de direcionamento e definição de objetivos a serem alcançados. É comum haver pressão, feedbacks e avaliações sobre o desempenho e o comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho. Portanto, queixas decorrentes de tarefas não cumpridas ou realizadas de maneira negligente não devem ser consideradas como assédio moral.

AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

De acordo com o tipo de atividade desempenhada pode haver períodos de maior volume de trabalho. No entanto, a sobrecarga de trabalho só é considerada assédio moral se for utilizada com o objetivo de desqualificar um indivíduo em particular ou como uma forma de punição.

NÃO CONCESSÃO DE LICENÇAS OU BENEFÍCIOS DISCRICIONÁRIOS

Existem no serviço público muitas licenças e concessões que são de natureza discricionária por parte do gestor. Dependendo da atividade realizada ou do momento vivido na unidade, o gestor pode escolher não concedê-los, sem que isso caracterize algum tipo de perseguição.

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima. A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL:

Uma diferença fundamental entre o assédio moral e o assédio sexual é que eles protegem bens jurídicos diferentes. O assédio sexual viola a liberdade sexual de uma pessoa, enquanto o assédio moral viola a sua dignidade psicológica. No entanto, é comum que as vítimas sofram ambos os tipos de assédio, sendo assediadas sexualmente e, em decorrência da rejeição das investidas do agressor, assediadas moralmente.

Além disso, ao contrário do assédio moral, que exige uma conduta repetitiva, no caso do assédio sexual, um único ato pode ser suficiente para configurar a prática ilegal.

CLASSIFICAÇÕES DO ASSÉDIO SEXUAL

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM (ASSÉDIO VERTICAL)

Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

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.

ATENÇÃO!

Assédio Sexual é crime! (art. 216-A do Código Penal)

“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”. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Insistência de contato físico deliberado e indesejado;
- Estabelecimento de proximidade física desnecessária;
- Cercos repetitivos como, por exemplo, seguir a pessoa ou obstruir sua passagem;
- Receber comentários, repetidas vezes, sobre seu corpo, sua aparência;
- Receber telefonemas ofensivos ou perguntas ou insinuações sobre a vida particular;
- Receber gracejos ou propostas sexuais explícitas ou convites persistentes para atividades sociais depois que você deixar claro que não tem interesse na relação ou no encontro;
- Receber elogios, acenos, gestos ou piscadinhas inapropriados com conotação sexual;
- Comportamentos explícitos ou sutis de natureza sexual para controlar, influenciar ou afetar o seu trabalho, carreira ou reputação;
- Promessas explícitas/ implícitas de avanço na carreira em troca de favores sexuais;
- Ameaças de demissão ou impor dificuldades ao desempenho de suas atribuições, caso não sejam concedidos favores sexuais;
- Mostrar ou indicar páginas na internet, vídeos, fotografias ou imagens com conteúdo sexual explícito ou fazer brincadeiras ofensivas de natureza sexual;
- Compartilhamento de material pornográfico nos seus e-mails ou ambientes de rede;
- Tratamento com linguagem obscena.

SE LIGA!

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

DISCRIMINAÇÃO

O QUE É?

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Respeito e diversidade fazem parte do trabalho!



COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS

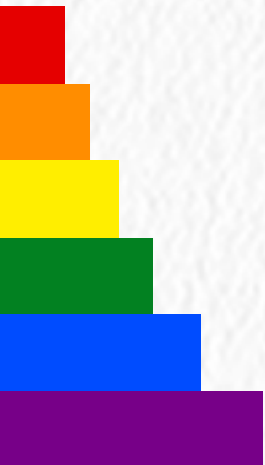
EM FACE DO GÊNERO:

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.





À POPULAÇÃO LGBTQIA+:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
 - Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
 - Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
 - Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
 - Desrespeito ao uso do nome social.
- 

EM RAZÃO DE RAÇA, COR E RELIGIÃO:

- Dificultar o trabalho, isolar ou tratar com indiferença, ameaçar, xingar ou ofender alguém em razão da cor da sua pele;
- Impedir o uso de roupa ou elemento pessoal que manifeste expressamente a opção religiosa do indivíduo;
- Usar de discriminação recreativa, como piadas ofensivas, para constranger sotaques, alimentação ou qualquer característica étnico-racial.



CONTRA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD):

- Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência;
- Resistir à lotação de servidores em razão de deficiência física, mesmo quando compatível com a atividade do trabalho;
- **Não adaptar os locais para receber pessoas com deficiência.**



CONTRA O IDOSO:

- Ser impaciente ou desrespeitoso na transmissão de orientações ou no ensino do uso de ferramentas tecnológicas.



CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral, sexual e a discriminação trazem consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

Consequências: Indivíduo	Consequências: Organização	Consequências: Estado
<ul style="list-style-type: none">- Dores generalizadas;- Palpitações;- Distúrbios digestivos;- Dores de cabeça;- Hipertensão arterial (pressão alta);- Alteração do sono;- Irritabilidade;- Crises de choro;- Abandono de relações pessoais;- Problemas familiares;- Isolamento;- Depressão;- Síndrome do pânico;- Estresse;- Esgotamento físico e emocional;- Perda do significado do trabalho; e- Suicídio.	<ul style="list-style-type: none">- Redução da produtividade;- Rotatividade de pessoal;- Aumento de erros e acidentes;- Absenteísmo (faltas);- Licenças médicas;- Exposição negativa da marca;- Indenizações trabalhistas; e- Multas administrativas.	<ul style="list-style-type: none">- Custos com tratamentos médicos;- Despesas com benefícios sociais; e- Custos com processos administrativos e judiciais.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL?

A VÍTIMA:

- Fazer um relato diário de todos os atos hostis ou das investidas sexuais e reunir provas do assédio, como bilhetes, e-mails, mensagens, presentes;
- Romper o silêncio;
- Observar outras pessoas que estão passando por situação semelhante e conversar com elas;
- Buscar apoio nas relações pessoais e familiares e também com profissionais de saúde de sua confiança fora do contexto do trabalho;
- Evitar permanecer sozinho ou estabelecer contato fora do ambiente de trabalho com a pessoa que lhe assedia;
- Deixar clara a sua não correspondência ao interesse do assediador;
- Procurar o sindicato ou outras organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial.

OS COLEGAS:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar à unidade responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

NO SERVIÇO PÚBLICO:

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para as unidades responsáveis (página 27), conforme a gravidade do caso e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar mediação, abertura de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar.

REFERÊNCIA:

PORTARIA DA PRESIDÊNCIA Nº 64/2022: Dispõe sobre a criação dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no 1º e no 2º Grau de Jurisdição, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em atenção ao disposto na Resolução do CNJ nº 351/2020.

RESOLUÇÃO CNJ nº 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020: Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

RESOLUÇÃO CSJT Nº 237, DE 23 DE ABRIL DE 2019: Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

PORTARIA DA PRESIDÊNCIA Nº 19/2019: instituiu a Política de Prevenção e Combate à Violência no Trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO (DF/TO)

BIÊNIO 2022/2024

PRESIDENTE:

Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR:

Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior

EQUIPE TÉCNICA:

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral
e Sexual no 1º e no 2º Grau de Jurisdição

Secretaria-Geral da Presidência

Diretoria-Geral

Secretaria de Gestão de Pessoas

Coordenadoria de Políticas de Pessoal

Seção de Relações Socioprofissionais e Condições de Trabalho

Divisão de Saúde

Comissão de Acessibilidade (COINC 10).

DIAGRAMAÇÃO:

Coordenadoria de Comunicação Social e Relações Públicas



TRT-10ª REGIÃO
Distrito Federal
e Tocantins