

RESPEITO *é bom* e todo mundo TEM DIREITO

CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL





APRESENTAÇÃO

Não dá para dizer o contrário. O assédio moral e o sexual existem. É uma realidade que assombra o mundo globalizado e que pode ocorrer em qualquer instituição, inclusive em nosso Tribunal.

Por esta razão, o TRT-2 vem buscando intensificar ações que visem combater e prevenir qualquer situação relacionada a assédio, pois tem como prioridade a valorização e o zelo pelo bem-estar de todos que o integram.

A conscientização e a capacitação de magistrados, servidores e colaboradores fazem parte dessa estratégia. A presente cartilha tem o objetivo de orientar e fornecer informações claras e objetivas a respeito do assunto, que nos ajudem a identificar o problema e buscar soluções, minorando, dessa forma, os seus efeitos nefastos ao ambiente de trabalho.

Leia com atenção, compartilhe o conteúdo com seus colegas e colabore para obtermos um ambiente de trabalho sadio e harmonioso. Afinal, respeito é bom e todo mundo tem direito. Para saber mais, veja também o Ato GP nº 34/2019, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, neste Regional.



ASSÉDIO MORAL

O QUE É?

É a conduta **REPETITIVA** do agente público que, por ação, omissão, gestos ou palavras e excedendo os limites das suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos objetivamente aferíveis ao ambiente de trabalho.

O assédio moral pode ser vertical (aquele que se configura entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes) ou horizontal (hipótese que envolve pessoas que se encontram no mesmo nível de hierarquia).

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

Exigências profissionais

A exigência superior de que o trabalho seja realizado com eficiência e o estímulo ao cumprimento de metas não configuram assédio moral. Todas as atividades, a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados, apresentam certo grau de imposição. É natural que as atividades desempenhadas, assim como o comportamento profissional dos colaboradores, sejam cobrados e avaliados pela chefia. Desta forma, eventuais críticas recebidas em decorrência de tarefa não cumprida, ou realizada em desconformidade com o que foi previamente determinado, não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho

Há atividades que, em determinados períodos, por sua própria natureza, demandam maior volume de trabalho. Nestes casos, a exigência de realização de serviço extraordinário não configura assédio moral, desde que sejam observados os limites impostos pela legislação.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Cada vez mais as organizações se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle para gerir o quadro de pessoal, como o ponto eletrônico. Tais ferramentas não são consideradas meios de intimidação, na medida em que servem ao controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho

O ambiente físico de trabalho estruturado em desconformidade com o padrão (pequeno ou pouco iluminado, por exemplo) não configura assédio moral.

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

Todas estas situações devem ocorrer repetidamente e por tempo prolongado

- Retirar a autonomia do colaborador;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito da moral do colaborador;
- Contestar as decisões ou iniciativas do colaborador, a todo momento;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Retirar o trabalho que habitualmente competia ao colaborador, imotivadamente, provocando-lhe sensação de inutilidade e de incompetência;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas, etc);
- Ignorar a presença do colaborador, dirigindo-se apenas aos demais;
- Postar mensagens depreciativas em grupos, nas redes sociais;
- Atribuir tarefas humilhantes ao colaborador;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou por terceiros ou outras formas de comunicação indireta;
- Gritar com o colaborador ou falar-lhe de forma desrespeitosa;
- Isolar fisicamente o colaborador, para que não haja comunicação com os demais colegas;

- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do colaborador;
- Retirar cargos em comissão ou funções gratificadas do colaborador, sem motivo justo;
- Impor ao colaborador condições e regras de trabalho personalizadas, mais trabalhosas do que as cobradas dos outros ou mesmo inúteis;
- Delegar ao colaborador tarefas impossíveis de serem executadas ou que, normalmente, são desprezadas pelos demais;
- Estabelecer prazos incompatíveis para o colaborador finalizar seu trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las ao colaborador com a antecedência necessária para que ele possa realizar as suas tarefas;
- Vigiar excessivamente o colaborador, de forma distinta da fiscalização exercida sobre os demais;
- Limitar o número de vezes e/ou monitorar o tempo em que o colaborador permanece no banheiro;
- Discriminar o colaborador em razão de sua orientação sexual;
- Sobrecarregar o colaborador de trabalho, com o fim de desqualificá-lo ou puni-lo;
- Impor ao colaborador um ambiente de trabalho de péssimas condições, com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais;
- Fazer comentários indiscretos quando o colaborador faltar ao serviço;
- Advertir o colaborador arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador sobre o outro, fora da estrutura hierárquica existente, para o fim de gerar desconfiança e/ou evitar a solidariedade entre colegas.



ATENÇÃO

O comportamento assediador nem sempre é perceptível de modo claro e todos somos passíveis de adotá-lo, ainda que não intencionalmente.

Desta forma, é necessário que todos estejamos atentos ao que pode ser ofensivo, pois o assédio moral pode ter início com um conflito menor, mas não tratado de forma adequada.

Situações isoladas podem até causar constrangimentos, mas não configuram, necessariamente, assédio moral, cuja caracterização exige que a conduta assediadora seja adotada por tempo prolongado, de forma repetida e intencionalmente deliberada de causar prejuízo emocional à vítima.

Conflitos pontuais, mesmo agressivos, não configuram assédio moral.

DIFERENÇAS ENTRE ASSÉDIO E CONFLITO

A existência de posicionamentos e opiniões diferentes entre trabalhadores e suas chefias não configura assédio moral.

O conflito pode ser definido como um embate decorrente de diferentes culturas profissionais, valores distintos, tensões resultantes de reivindicações ou mesmo disputas de poder ou de interesses.

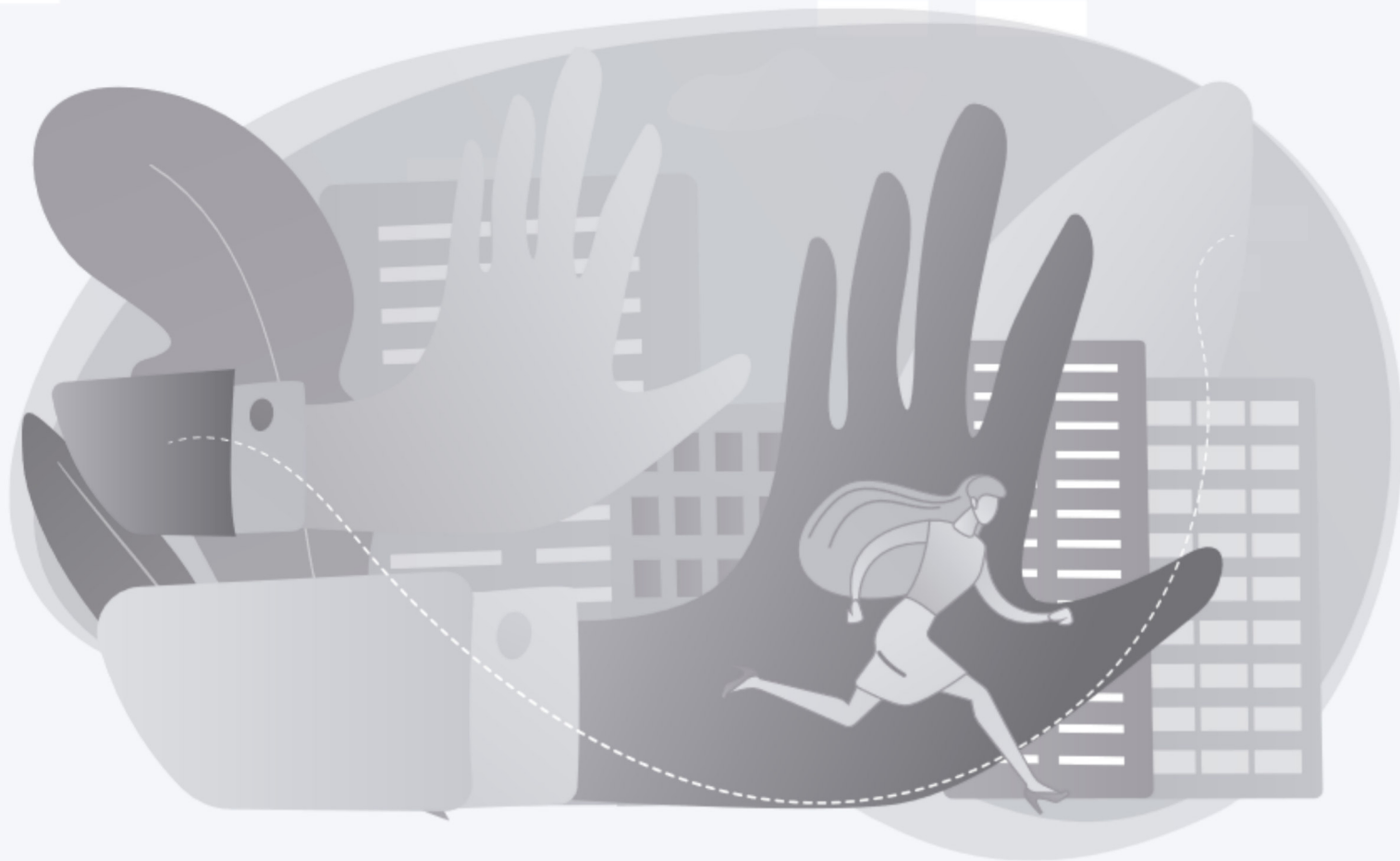
A existência de divergências pode gerar situações de conflitos que não precisam ser necessariamente encaradas de forma negativa, pois são importantes para o desenvolvimento profissional.

No entanto, embora se reconheça a existência de conflitos nas relações de trabalho, é de suma importância que eles possam ser vivenciados com respeito e ética.

CAUSAS

As causas da prática de assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. As principais são:

- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas; e
- Rivalidade no ambiente de trabalho.



ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

No contexto laboral da estrutura organizacional, é o ato de constranger alguém com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, afetando, ou não, a saúde física e/ou psíquica, a capacidade laboral ou o desenvolvimento profissional do assediado.

Portanto, há uma finalidade de natureza sexual nos atos de perseguição e importunação.

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou insinuada, de modo escrito ou gesticulado, podendo, ainda, ocorrer na forma de coação ou chantagem.

O assédio sexual é alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes, embora constituam comportamentos inadequados ao ambiente de trabalho e até possam tipificar outros crimes ou contravenções, não configuram assédio sexual.

SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

- O assediador busca criar condições inaceitáveis de trabalho, intimidando ou hostilizando a vítima, caso ela não o favoreça sexualmente;
- O assediador restringe a atuação da vítima, sem motivo aparente, apenas porque ela não lhe concedeu favores sexuais;
- O assediador, pelas mesmas razões acima, cria circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho;
- O assediador chantageia a vítima, em busca de seus favores sexuais;
- O assediador mantém contato físico, sem a anuência da vítima;
- O assediador oferece vantagens no ambiente de trabalho, em troca de favores sexuais;
- O assediador importuna insistentemente a vítima, em busca de seus favores sexuais;
- O assediador insiste em manter conversas indesejáveis sobre sexo, no ambiente de trabalho;
- O assediador promete tratamento diferenciado à vítima, em troca de favores sexuais; e
- O assediador formula convites impertinentes à vítima.



ATENÇÃO

Para a configuração do assédio sexual é necessário que a conduta do assediador seja dolosa, visando a obtenção da vantagem sexual, sem o consentimento da vítima.

Lembre-se: não é não! O não consentimento da vítima deve ser interpretado de forma ampla, sendo demonstrado, inclusive, pelo seu comportamento de recusa à investida sexual do assediador.

Não é necessário que ocorra contato físico, pois a prática pode ser revelada através de outras formas, como expressões verbais ou escritas, comentários, gestos, imagens, etc.

CONSEQUÊNCIAS

PARA O INDIVÍDUO

- 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;
- Suicídio;
- Privação da autonomia;
- Significativa redução da autoestima; e
- Integridade física e psicológica afetadas.

PARA A ORGANIZAÇÃO

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas; e
- Exposição negativa da marca ou instituição.

COMO PREVENIR

A principal forma de prevenir o assédio moral e o assédio sexual praticados no ambiente de trabalho é a informação, que contribui para a redução ou mesmo a eliminação dessas condutas.

Uma boa conversa, com a mediação de atores distintos daqueles diretamente envolvidos, pode resolver o conflito.

Elencamos, a seguir, algumas medidas de prevenção, direcionadas a gestores de unidades:

- Incentivar o envolvimento de todos na gestão da unidade;
- Definir de forma clara as funções, metas e condições de trabalho;
- Divulgar o Código de Ética do TRT-2;
- Incentivar a participação de membros da equipe em palestras, oficinas e cursos sobre o tema;
- Promover as boas relações no ambiente de trabalho, dando ênfase à tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia dos servidores para organização do trabalho;
- Reduzir, quando possível, o trabalho monótono e repetitivo;
- Realizar avaliações de desempenho com atenção e oferecer feedback construtivo, sempre que possível;
- Manter-se disponível para ouvir e estabelecer diálogos efetivos e recorrentes com todos da equipe;
- Garantir tratamento igualitário e justo a todos;
- Ficar atento à possível necessidade de apoio psicológico e de orientação aos colaboradores;
- Zelar por um clima de trabalho amistoso e respeitoso.



CANAIS PARA DENUNCIAR

ROMPA O SILÊNCIO, AMPLIANDO E FORTALECENDO A REDE DE PROTEÇÃO

As reclamações serão aceitas pessoalmente ou por escrito, inclusive pelo endereço eletrônico, e por intermédio dos seguintes canais:

- Pela Ouvidoria;
- Pela Comissão; e
- Pela Corregedoria.

As condições a serem observadas para que a materialidade dos fatos objeto da denuncia seja verificada são as seguintes:

- Nome e qualificação do denunciante;
- Nome e qualificação do ofendido;
- Nome do indicado como autor do fato;
- Descrição circunstanciada dos fatos.

É importante observar que o prosseguimento da investigação depende do consentimento expresso do interessado.

ATENÇÃO: AS DENÚNCIAS ANÔNIMAS SERÃO ARQUIVADAS, POIS NÃO REÚNEM CONDIÇÕES DE PROSEGUIMENTO.

COMO ENTRAR EM CONTATO?

Utilize o formulário disponível na seção de contatos/ouvidoria no [site do Tribunal](#)

Ou acesse a Ouvidoria pelos seguintes meios:

Telefone (das 11h30 às 19h)

(11) 3150-2000

Ramais: 2313 / 2312 / 2994 / 2995

E-mail

ouvidoria@trtsp.jus.br

Pessoalmente (das 11h30 às 18h00)

Rua da Consolação, 1272 - térreo

Ouvidoria Móvel

As manifestações também podem ser depositadas nas caixinhas espalhadas pelos diversos fóruns.

EXPEDIENTE

Título:

Respeito é bom e todo mundo tem direito.

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual

Redação:

Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Diagramação e Revisão:

Secretaria de Comunicação Social do TRT da 2ª Região

Realização:

Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo