

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

COMO PROMOVER RELAÇÕES
DE TRABALHO SAUDÁVEIS



PODER JUDICIÁRIO
ESTADO DO TOCANTINS

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
ASSÉDIO MORAL	5
ASSÉDIO SEXUAL.....	14
DISCRIMINAÇÃO.....	18
COMO ROMPER O SILÊNCIO.....	21
BIBLIOGRAFIA.....	22



APRESENTAÇÃO

POR UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E JUSTO

Ancorado na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, o Judiciário tocantinense instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, seguida da criação das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º grau, no dia 18 de fevereiro de 2021, e no 1º grau, em 25 de agosto do mesmo ano. Agora, na esteira de várias ações afirmativas, a Comissão disponibiliza uma espécie de cartilha-guia com dicas simples e ilustrativas de como construir um ambiente de trabalho salutar e justo. Nesse cenário, a publicação diferencia atos de gestão de assédio, orienta sobre como prevenir-se e a quem recorrer. E ainda traz informações que chamam à reflexão e à conscientização da importância de seu enfrentamento de forma transparente e isenta.

Ótima
leitura!



ASSÉDIO MORAL



CONCEITO

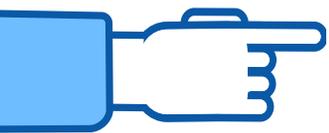
Assédio moral significa a exposição de alguém, no ambiente de trabalho, a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada. São atos que ofendem a dignidade ou a integridade psíquica. Em alguns casos, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem até não ser consideradas graves, mas quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas.



Para a configuração de assédio moral, é essencial conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe ou ofenda, causando sofrimento psíquico e físico.

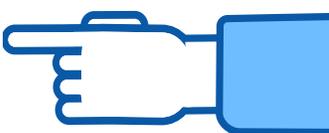
ASSÉDIO MORAL X ATOS DE GESTÃO

Relação de trabalho pressupõe exigências próprias da função desempenhada. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o desenvolvimento das tarefas pelo superior hierárquico, sem que isso caracterize abuso. Estabelecer metas e verificar resultados em busca de aumento de produtividade ou de diminuição de erros é ato regular de gestão e não representa abuso de poder, a menos que a cobrança seja desproporcional e arbitrária, com claro objetivo de desqualificar o profissional.



NEM TODO CONFLITO NO TRABALHO É ASSÉDIO

Divergências entre gestor e subordinado, a princípio, não configuram assédio moral. Condições de trabalho que não sejam as ideais, tampouco. Para ser considerado assédio, apenas um profissional ou grupo deve sofrer tratamento diferente, com o objetivo de diminuí-lo ou desmerecê-lo frente à equipe.



FORMAS

Embora o mais frequente seja entre superior e subordinado, o assédio moral pode ocorrer entre colegas de mesmo nível hierárquico ou, ainda, da equipe em relação ao superior.

ASSÉDIO MORAL DO PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO

 **VERTICAL**
DESCENDENTE

De cima para baixo: do superior para o subordinado

O gestor constrange, humilha e destrata o servidor.

 **VERTICAL**
ASCENDENTE

De baixo para cima: do servidor para o superior

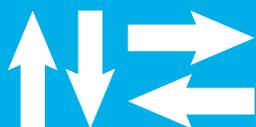
Neste caso, o gestor é o assediado. Por exemplo, quando a equipe não aceita o novo comando. Para sabotá-lo, sonégam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir o chefe.



HORIZONTAL

Na mesma hierarquia, é praticado por colegas de trabalho

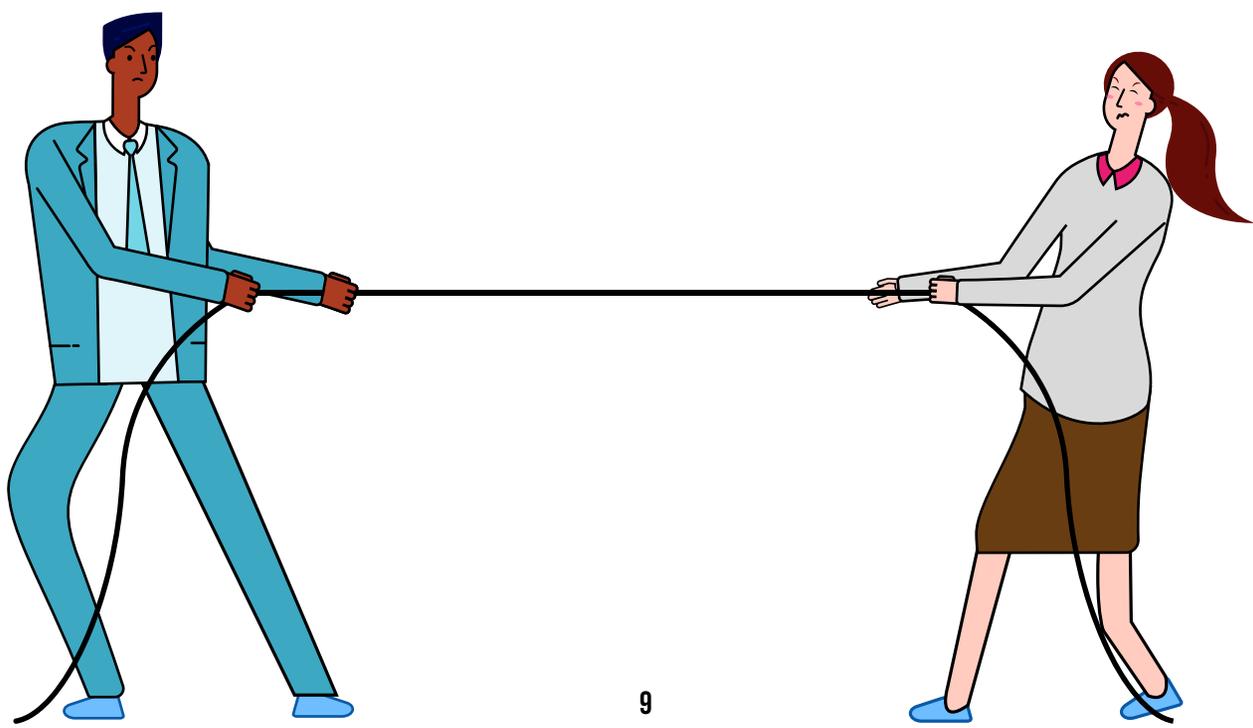
As agressões podem começar em tom de brincadeira e se transformar em assédio moral.



**MISTO:
HORIZONTAL E
VERTICAL**

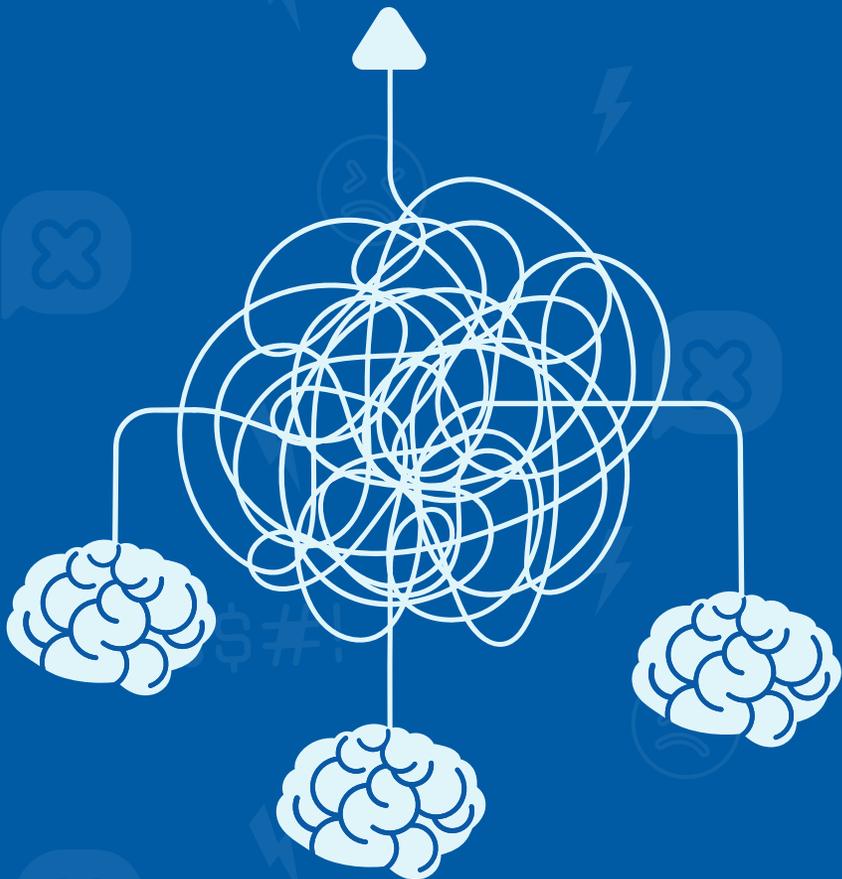
Não depende do nível hierárquico do assediador ou do assediado

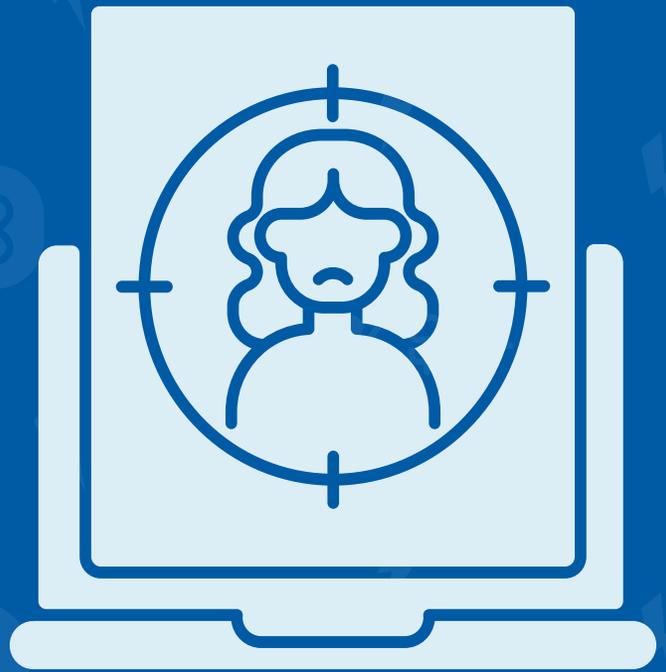
Em muitos casos, os colegas, por medo de perder o cargo ou se tornarem alvo dos ataques, isolam a vítima em uma rede de silêncio e de tolerância ou chegam a reproduzir os atos de agressões presenciados.



EXEMPLOS

- **Criticar o trabalho de forma injusta ou exagerada**
- **Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões**
- **Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais**
- **Evitar a comunicação direta, utilizando apenas e-mail, bilhetes ou outras formas de comunicação indireta**
- **Isolar fisicamente a pessoa para que ela não se comunique com os colegas**
- **Impor condições e regras de trabalhos diferentes das conferidas aos demais**





- **Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas**
- **Oferecer prazo desnecessariamente curto para finalização de trabalhos**
- **Não atribuir atividades, deixando o funcionário sem tarefas a cumprir, provocando a sensação de inutilidade e incompetência**
- **Manter vigilância constante e excessiva**
- **Tecer comentários desabonadores sobre a vida privada ou pessoal**
- **Advertir arbitrariamente**
- **Xingar, imitar ou apelidar**
- **Desconsiderar recomendações médicas**

COMO PREVENIR

Incentivar, institucionalmente, o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do servidor e o respeito à diversidade. Aos gestores compete promover a comunicação permanente entre a equipe, não restringindo a encontros sociais ou comemorativos.

TODOS PODEM COLABORAR

- **Buscar informações sobre o assunto**
- **Não se isolar do grupo de trabalho**
- **Não fazer piadas e comentários desrespeitosos aos colegas**
- **Refletir antes de agir e falar**
- **Resolver conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador**
- **Desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta de determinada forma de tratamento**

COMO ENFRENTAR



Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que se lembrar



Evite conversar com o agressor sem testemunhas



Exija, quando pertinente, instruções por escrito, mesmo que seja por e-mail



Denuncie situações de assédio moral



Afaste sentimentos de culpa ou inferiorização e busque apoio psicológico para se fortalecer e conseguir lidar com o problema sem comprometer a saúde



Busque auxílio de familiares e amigos; apoio e solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança

ASSÉDIO SEXUAL

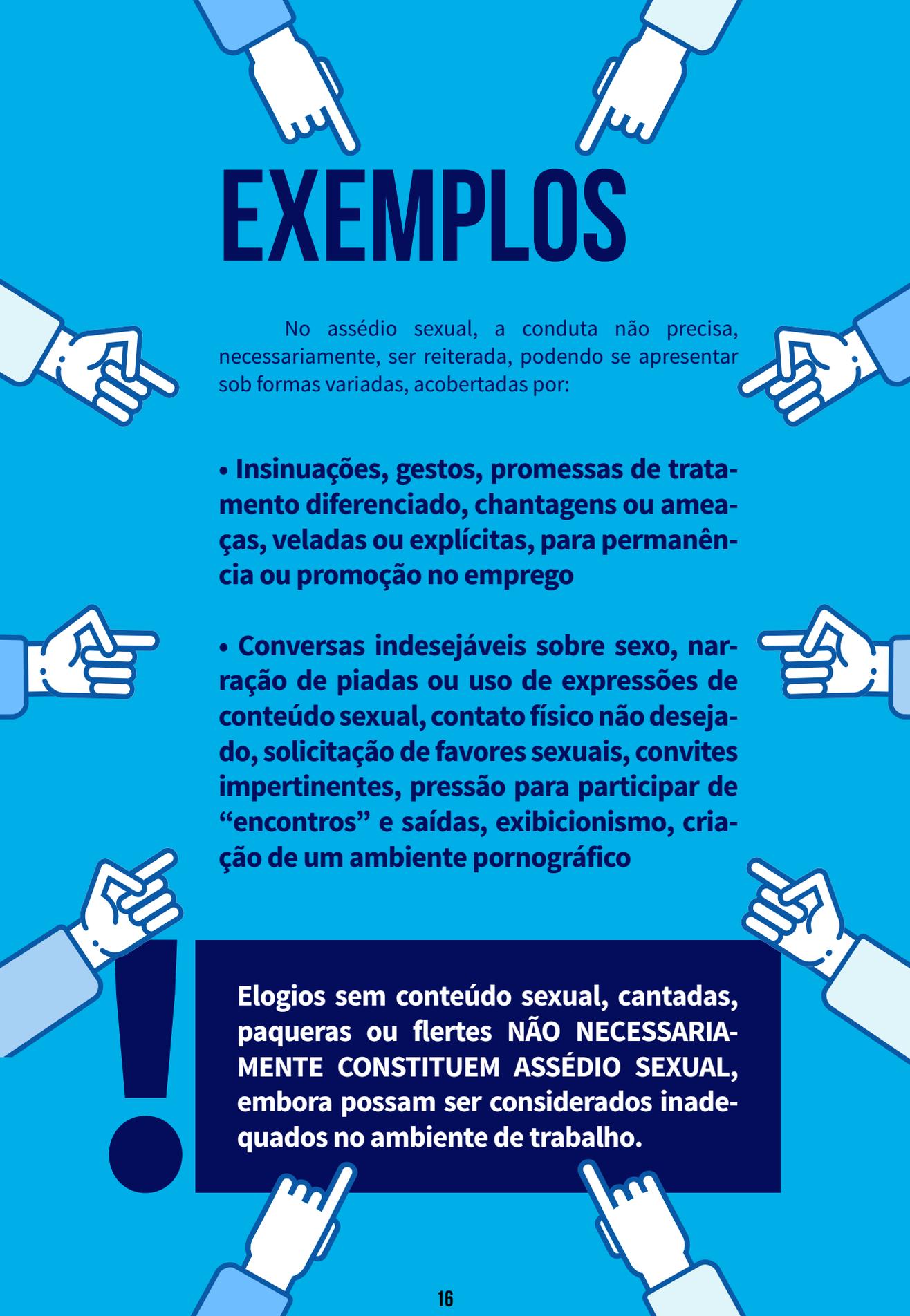


CONCEITO

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações, constantes ou não, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, de chantagem, causando claro constrangimento à vítima e violação a sua liberdade sexual.



No ambiente de trabalho, devem ser evitadas piadas pejorativas relativas à sexualidade ou às escolhas sexuais, fotos, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre o gênero oposto

The page features a blue background with several stylized white hands with blue sleeves pointing towards the center. The hands are positioned at the top, bottom, and sides, creating a circular frame effect.

EXEMPLOS

No assédio sexual, a conduta não precisa, necessariamente, ser reiterada, podendo se apresentar sob formas variadas, acobertadas por:

- **Insinuações, gestos, promessas de tratamento diferenciado, chantagens ou ameaças, veladas ou explícitas, para permanência ou promoção no emprego**
- **Conversas indesejáveis sobre sexo, 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, exibicionismo, criação de um ambiente pornográfico**

A large black exclamation mark icon is located to the left of the text box.

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho.

COMO PREVENIR

A prática do assédio sexual deteriora o ambiente de trabalho. Entre as várias medidas possíveis para contê-lo, destacam-se:

Oferecer informação sobre o assédio sexual

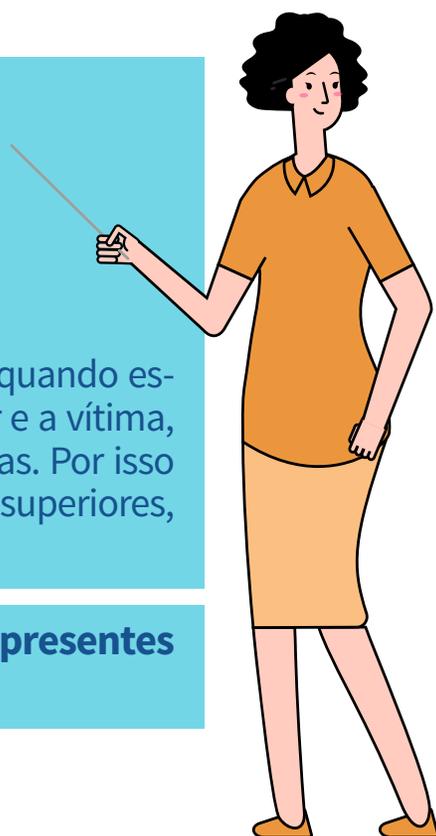
Incentivar a prática de relações respeitadas

Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento

O QUE VOCÊ PODE FAZER

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes apenas o assediador e a vítima, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso é importante narrar os fatos para superiores, colegas, amigos ou familiares

Reúna provas, como bilhetes, presentes e testemunhas



DISCRIMINAÇÃO



CONCEITO

É a exteriorização de preconceito, distinção, exclusão ou preferência sobre algo, em razão de raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica, ou seja, de características pessoais que não interferem no exercício da função. Todo comportamento baseado nessas singularidades, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional, pode ser entendido como discriminação.

A conduta discriminatória é vedada pela Constituição Federal brasileira, que, em seu art. 5º, caput, estabelece serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza



Preconceito é um julgamento prévio desfavorável ou a indisposição que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos. Manifesta-se como intolerância ou aversão às individualidades, sem exame crítico, ponderação ou razão

EXEMPLOS

Não promover ou aceitar a relocação de uma pessoa em razão de sua cor ou raça solicitando que a vaga seja ocupada por “pessoa de boa aparência”

Agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual

Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres

Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa de uma pessoa

Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência

Não promover ou ainda exonerar de cargos de direção, chefia e comissionados mulheres em razão de gravidez e licença-maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte da chefia

Preterir ou desclassificar, em razão da idade, pessoa devidamente qualificada e apta para desempenhar o trabalho ou a função de chefia

Segregar pessoas com doenças

Utilizar linguagem e comportamento sexista, propagando condutas machistas que deterioram as relações

COMO ROMPER O SILÊNCIO

Portaria Nº 1509, da Presidência/Aspre, de 21 de junho de 2020, estabelece, em seu Art. 14, que as denúncias poderão ser feitas nas seguintes unidades:

I – Ouvidoria Judiciária do Estado do Tocantins (0800-6444334 e 3218-4412)

II – Suporte Egesp (3218.4355 e 3218.4241)

III – Espaço Saúde/Assistentes Sociais (32184420)

IV – NAPSI (3901-9052 e 3901-9053)

Ainda no Art.14, o parágrafo 1º frisa que a notícia de assédio e de discriminação “*será dirigida à Comissão através da Ouvidoria Judiciária do Estado do Tocantins, pelo formulário disponibilizado no Portal do Tribunal de Justiça, resguardado o sigilo.*”

Já o 2º parágrafo estabelece que, na hipótese de assédio moral organizacional, a notícia poderá ser feita por intermédio de associação e sindicatos de servidores e de magistrados do Poder Judiciário do Tocantins, nos moldes como indicado no §1º deste artigo.

Enquanto o 3º parágrafo ressalta que a “*notícia trazida por testemunha em nome de terceiro será acolhida para esclarecimento e orientação, mas demais providências somente serão tomadas se houver manifestação de interesse da pessoa diretamente afetada pelo assédio ou discriminação.*”



Toda conduta de assédio ou discriminação no trabalho pode ser noticiada pela vítima

O atendimento abrange servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores da Corte tocantinense

BIBLIOGRAFIA

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual – Previna-se (Cartilha). Brasília - DF. Disponível em <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>>. Acesso em 19 fev. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Assédio moral e sexual. Disponível em <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em 11 fev. 2021.

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm>. Acesso em 19 fev.2021.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA. Assédio moral, sexual e discriminação: Todos unidos em defesa de relações saudáveis no âmbito do trabalho. (Cartilha). Salvador - BA. Disponível em <<https://portal.uneb.br/proaf/wp-content/uploads/sites/65/2020/04/Cartilha-Assedio-Moral-Sexual-e-discriminac%C3%A3o-DPE-BA.pdf>>. Acesso em 22 fev. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral e sexual no trabalho. (Cartilha). Brasília - DF. Disponível em: <<http://www.siemaco.com.br/upload/publicacao/img2-Assedio-moral-e-sexual-no-trabalho-2867.pdf>>. Acesso em 17 fev. 2021.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em 19 fev. 2021.

SENADO FEDERAL. Assédio moral e sexual. Programa pró-equidade de gênero e raça. (Cartilha). Brasília - DF. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso em 11 fev. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Guia de Orientações sobre Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho. Disponível em <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/etica/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>>. Acesso em 17 fev. 2021.



Conteúdo da cartilha gentilmente cedido pelo Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP)

