

CARTILHA DE COMBATE AO
ASSÉDIO MORAL E
AO ASSÉDIO SEXUAL
DO TRT DA 24ª REGIÃO



APRESENTAÇÃO

A presente cartilha objetiva orientar os(as) trabalhadores(as), especialmente àqueles(as) que prestam serviços para o TRT da 24ª Região, sobre o assédio moral e o assédio sexual.

Esse material auxiliará os(as) trabalhadores(as) a identificar, prevenir e enfrentar as práticas de assédio moral e de assédio sexual no ambiente de trabalho, contribuindo para coibir tais práticas.

Vamos todos(as) fazer do TRT da 24ª Região uma instituição livre de assédio!



ASSÉDIO MORAL

VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

É a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho que, independentemente de intencionalidade, atentam contra a integridade, identidade e dignidade humana do(a) trabalhador(a).

Atualmente, de forma majoritária, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas brasileiras têm entendido que, para configurar o assédio moral, são necessários os seguintes requisitos: a) a reiteração da conduta abusiva; b) o prolongamento no tempo dessa conduta.

Todavia, é importante registrar que a Convenção 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, reconhece ser possível que apenas uma prática abusiva seja suficiente para caracterizar o assédio, desde que seja “inaceitável”, ou seja, que vise ou seja suscetível de resultar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos à vítima.

COMO O ASSÉDIO MORAL OCORRE?

Levando em conta a hierarquia, o assédio moral pode ocorrer das seguintes formas:

Assédio Moral Horizontal – ocorre quando as pessoas envolvidas pertencem ao mesmo nível hierárquico. É o assédio entre colegas de trabalho.

Assédio Moral Vertical - ocorre quando as pessoas envolvidas pertencem a níveis hierárquicos diferentes. É o assédio entre chefes/gestores e subordinados.

Esse tipo de assédio moral pode se dar de modo descendente: quando o assédio é realizado pelo chefe/gestor em relação aos subordinados.

Ou o assédio moral vertical pode ocorrer de forma ascendente: quando o assédio é praticado pelo subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe/gestor.

SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL:

Deterioração das condições de trabalho:

- Retirar a autonomia do(a) trabalhador(a) ou contestar, a todo o momento, suas opiniões, decisões e atitudes;
- Sobrecarregar o(a) trabalhador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar, provocando a sensação de inutilidade e/ou de incompetência;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Distribuir desigualmente tarefas;
- Controlar exageradamente o(a) trabalhador(a);
- Induzir o(a) trabalhador(a) ao erro ou não repassar informações necessárias para a realização do trabalho com o fim de prejudicá-lo(a);
- Pressionar o(a) trabalhador(a) a abrir mão de direitos;
- Negar acesso a instrumentos de trabalho;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;

- Instigar o controle de um(a) trabalhador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo; e
- Advertir arbitrariamente.

Provocação do isolamento:

- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a), dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Isolar fisicamente o(a) trabalhador(a) para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Proibir colegas de interagirem com o(a) assediado(a).

Atentado contra a dignidade:

- Passar tarefas humilhantes;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do(a) trabalhador(a);
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);

- Postar mensagens depreciativas em grupos e nas redes sociais;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Limitar o número de vezes que o(a) trabalhador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Realizar críticas hostis sobre a capacidade profissional do(a) trabalhador(a);
- Criar ou utilizar apelidos depreciativos ou indesejados;
- Expor ou criticar a vida privada do(a) trabalhador(a);
- Fazer gestos desdenhosos (suspiros, olhares, etc.) dirigidos ao(à) trabalhador(a) ;
- Desconsiderar problemas de saúde do(a) assediado(a).

Violência verbal ou física:

- Gritar ou falar de forma desrespeitosa com o(a) trabalhador(a);
- Ameaçar ou xingar o(a) trabalhador(a);
- Agredir de forma direta ou indireta o(a) assediado(a);

ATENÇÃO!

NÃO CONSTITUEM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas realizáveis. Eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com descuido ou displicência não configuram assédio moral.
- O mero aumento do volume de trabalho. Somente configura assédio moral se a sobrecarga de trabalho for usada como forma de punição ou para desqualificar especificamente a pessoa. Não configura assédio moral a solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e se justificada a necessidade de serviço.
- O uso de mecanismos e ferramentas tecnológicos de controle com o objetivo de, indistintamente, gerir a força de trabalho ou garantir a segurança institucional. Não configura assédio moral o controle de assiduidade, pontualidade e produtividade do(a)s trabalhadores(as), observados os parâmetros razoáveis institucionais.

- Conflito e divergência de ideias e opiniões. Conflitos e divergências são naturais e fazem parte da convivência social. Se o conflito é bem mediado e adequadamente trabalhado no ambiente laboral, possibilitará o crescimento pessoal e profissional dos envolvidos e, em certos casos, até o aprimoramento dos processos de trabalho e da gestão. Contudo, se o conflito não for bem trabalhado e se não houver uma adequada mediação hierárquica, poderá desdobrar em uma situação de assédio moral.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Para a vítima

Depreciação da saúde física e da saúde mental, podendo gerar: dores generalizadas; palpitações; distúrbios digestivos; dores de cabeça; hipertensão arterial (pressão alta); alteração do sono; irritabilidade; depressão; síndrome do pânico etc;

Para a Organização

Licenças médicas; absenteísmo (faltas); aumento de erros e acidentes; aumento da rotatividade de pessoal etc

Para o(a) assediador(a)

O assédio moral cometido no ambiente de trabalho é considerado falta funcional e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei n. 8.112/1990; a depender da situação, pode ainda acarretar responsabilidade civil pelos danos morais e materiais causados à vítima e responsabilidade criminal.

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja ou viole a liberdade sexual da vítima. Referida conduta pode ser exteriorizada de forma verbal, não verbal (ex. por gestos) ou física (ex. contato físico).

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:

A principal diferença entre o assédio moral e o assédio sexual é o bem jurídico protegido. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

Não raramente, as vítimas sofrem as duas formas de assédio. Primeiramente, são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas da pessoa assediadora, são assediadas moralmente.

COMO O ASSÉDIO SEXUAL OCORRE?

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL OU POR CHANTAGEM

A pessoa assediadora, valendo-se da posição de chefia ou de outra forma de posição de “superioridade”, constrange o(a) trabalhador(a) com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

O assédio sexual vertical pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

ATENÇÃO

O art. 216-A do Código Penal dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual vertical no ambiente de trabalho.

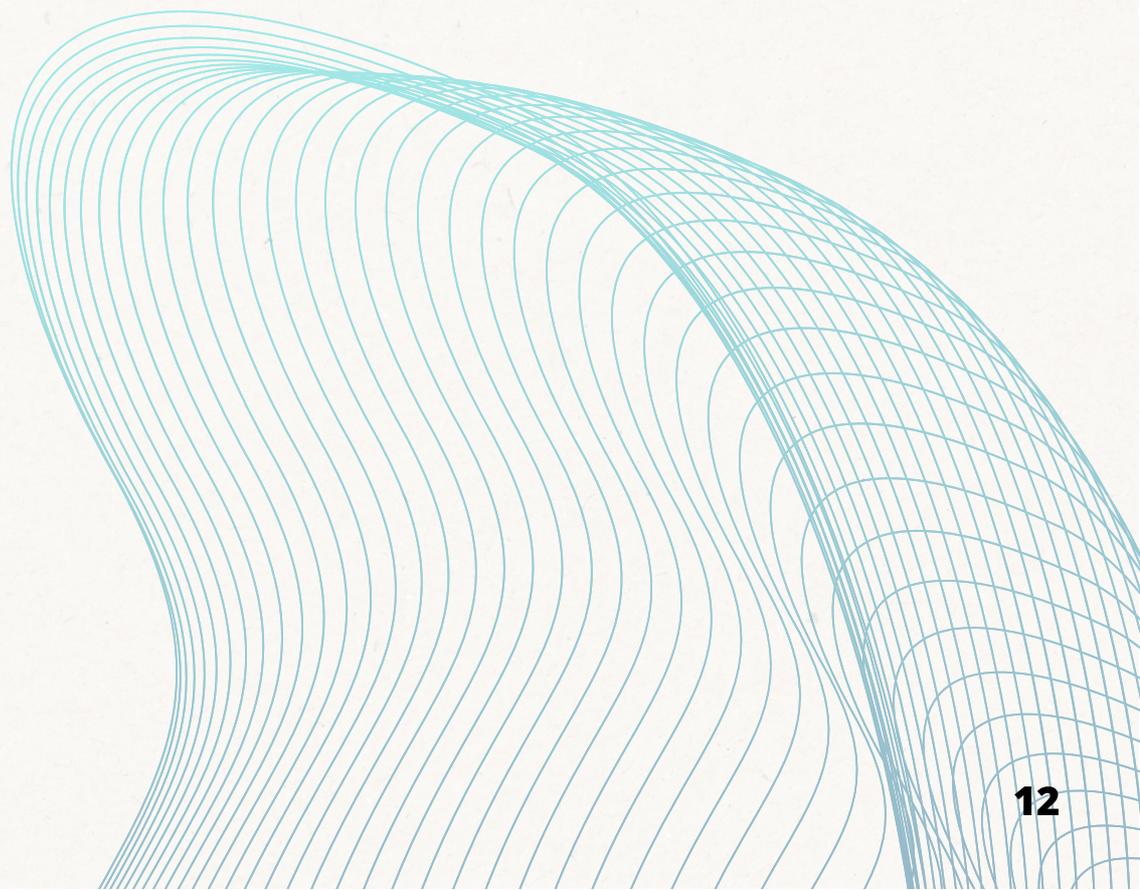


ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL, AMBIENTAL OU POR INTIMIDAÇÃO

A pessoa assediadora constrange o(a) trabalhador(a) com insistências, hostilidades, pressões ou outros modos de instigações inoportunas com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

Nessa modalidade de assédio sexual, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição.

Obs.: Apesar de o assédio sexual horizontal não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais.



SITUAÇÕES QUE PODEM SER CLASSIFICADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL:

- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes com intuito sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Comentários de cunho sexual sobre a aparência física da(o) trabalhador(a);
- Perguntas indiscretas sobre a sua vida íntima da(o) trabalhador(a);
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL

Para a vítima

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas em decorrência das violações à intimidade, à liberdade sexual e à dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

Para a Organização

Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente nocivo, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos dos assediadores.

Para o(a) assediador(a)

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei n. 8.112/1990; a depender da situação, pode ainda acarretar responsabilidade civil pelos danos morais e materiais causados à vítima e responsabilidade criminal.

PREVENÇÃO

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL?

- Garantir que todos saibam o que é assédio moral e assédio sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Divulgar o código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral e o assédio sexual são incompatíveis com os princípios organizacionais;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho, bem como respeito às pessoas;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolo de encaminhamento de denúncias (canais indicados abaixo);
- Oferecer acolhimento e acompanhamento das vítimas de assédio moral e de assédio sexual;
- Apurar as denúncias de assédio moral e de assédio sexual oferecidas e aplicar as penalidades cabíveis, conforme o caso.

CANAIS DE RECEBIMENTO DE DENÚNCIAS

Caso tenha sido vítima de assédio moral e/ou sexual ou tenha conhecimento desse tipo de prática no TRT da 24ª Região, denuncie por meio dos seguintes canais:

Ouvidoria

E-mail: ouvidoria@trt24.jus.br;

WhatsApp (67) 99976-3464;

Formulário eletrônico:

<https://www.trt24.jus.br/web/guest/fale-conosco>.

Serviço de psicologia

(Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais)

WhatsApp (67) 99654-2852; formulário eletrônico:

<https://forms.gle/onFbyhauihCY8iXk7>

Secretaria da Corregedoria Regional

(se a reclamação envolver magistrado de primeiro grau)

(67) 3316-1788 e 3316-1787; corregedoria@trt24.jus.br

Presidência

(se a reclamação envolver magistrado de segundo grau)

3316-1800; e sgp_apoio@trt24.jus.br

Se a(o) denunciante preferir fazer a denúncia presencialmente, o serviço de psicologia, a Ouvidoria, a Secretaria da Corregedoria Regional e a Secretaria Geral da Presidência estão instalados no Edifício Sede do TRT da 24ª Região, o qual está localizado na Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208, Campo Grande/MS.

REFERÊNCIAS

ANSEMP; FENAMP. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <https://materiais.fenamp.org.br/cartilha-assedio-moral>. Acesso em: 6 mar. 2023.

CNJ. **Assédio moral, sexual e discriminação: Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cartilha-cnj-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-08-09-2021/>. Acesso em: 6 mar. 2023.

CNJ. **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Resolução CNJ n. 351/2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 6 mar. 2023.

CSJT. **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 60/2022**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/205273>.

OIT. **Convenção 190.2019**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 6 mar. 2023.

TRT24. **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Resolução Administrativa n. 58/2020**. Disponível em <https://www.trt24.jus.br/documentViewer-1.0.0/PDFViewer?tipo=ASSINATURA&id=2378099>. Acesso em 6 mar. 2023.

TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual: Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. 2022**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dcfcc1fd47?t=1665432735176>. Acesso em: 6 mar. 2023.



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS)