

ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
À LUZ DO CÓDIGO DE ÉTICA DO TRT-2**

ÉTICA E MORAL

Ética deriva da palavra grega *êthos*, que quer dizer “caráter”. Ela era utilizada para representar os modos de agir de uma pessoa, ou seja, suas ações e comportamentos.

Moral tem origem na palavra latina *moralis*, que significa "costume".



Ética: individual



Moral: sistema social
(coletiva)

ÉTICA E MORAL

	Ética	Moral
Por que seguimos?	Porque acreditamos que algo é certo ou errado.	Porque a sociedade nos “diz” que é o certo.
Origem	Universal.	Cultural.
Duração	Tende a ser permanente	Muda com o tempo e com a evolução dos costumes.
Exemplo	Furar a fila é antiético.	Usar traje de banho na praia é moralmente aceito, já em ambientes corporativos, não.

ASSÉDIO MORAL - DEFINIÇÕES

Assédio Moral

Processo **contínuo e reiterado** de **condutas abusivas** que, **independentemente de intencionalidade**, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

(Plano de Integridade do TRT-2, p. 12)

ASSÉDIO MORAL - DEFINIÇÕES

Assédio Moral Organizacional

Processo **contínuo** de condutas abusivas amparado por **estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais** que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

(Plano de Integridade do TRT-2, p. 13)

ASSÉDIO MORAL - DEFINIÇÕES

Discriminação

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.

(Plano de Integridade do TRT-2, p. 13)

ASSÉDIO MORAL – O QUE NÃO É

O que não é Assédio Moral:

- Exigências profissionais
- Aumento do volume de trabalho
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle
- Más condições de trabalho

(Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual do TRT-2, p.5)

ASSÉDIO MORAL - EXEMPLOS

Exigir metas inatingíveis

Submeter o trabalhador a situações humilhantes

Colocar “apelidos” constrangedores

Precarizar propositalmente as condições de trabalho

Criticar de modo depreciativo em público

Isolar o trabalhador

Ofender a dignidade da pessoa, agredi-la fisicamente ou verbalmente

Desconsiderar restrições médicas

Privar o trabalhador de acessar seus instrumentos de trabalho

ASSÉDIO MORAL

- Aproximadamente 93% dos casos de assédio moral contam com ao menos uma testemunha
- Cerca de 75% das pessoas que os presenciaram jamais se apresentam para testemunhar
 - 34% delas por receio de retaliação ou consequências indesejadas
 - 29% delas preferem não interferir
 - 18% delas afirmam que não gostariam de ser consideradas delatores (“dedo-duro”)
 - 38% delas, sequer sabem que podem denunciar e/ou como fariam isso
- 67% das vítimas de assédio escolhem compartilhar o fato apenas com pessoas externas ao ambiente de trabalho

ASSÉDIO SEXUAL - DEFINIÇÕES

Assédio Sexual

Conduta de **conotação sexual** praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

(Plano de Integridade do TRT-2, p. 13)

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

(Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual do TRT-2, p.10)

ASSÉDIO SEXUAL – O QUE NÃO É

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.

(Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual do TRT-2, p.11)

ASSÉDIO SEXUAL – EXEMPLOS

Enviar cartas, e-mails, mensagens, ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;

Assoviar ou fazer sons inapropriados em público ou não, de forma a constranger a outra pessoa;

Encostar propositalmente, abraçar, tocar ou beijar uma pessoa sem a permissão;

Molestar com gestos ou palavras de conteúdo sexual implícito ou explícito;

Constranger outra pessoa com “piadas” de natureza sexual;

Avaliar profissionalmente as pessoas considerando atributos físicos;

Perseguir alguém, fisicamente ou virtualmente, na tentativa de intimidá-lo, ou intimidá-la com intenção sexual;

Realizar proposta de favores sexuais em troca de benefícios ou vantagens;

Violação da intimidade e vida sexual;

Exposição ou reprodução de imagens íntimas sem permissão ou consentimento.

ASSÉDIO SEXUAL

Segundo pesquisa realizada pelo **LinkedIn** e a consultoria de inovação social **Think Eva** divulgada em outubro/2020:

- 47% das mulheres respondentes já sofreram assédio sexual em ambiente de trabalho;
- 15% delas pediram demissão em função do ocorrido;
- 5% comunicaram formalmente o ocorrido à empresa/instituição;
- 8% utilizaram canais de denúncia anônima;
- 33% omitiram o ocorrido e optaram por não denunciar o assediador;
- 3% buscaram apoio fora da empresa/instituição;
- 78% acreditam que a denúncia não teria efeito prático;
- 60% acreditam que enfrentariam descrença em relação ao relato;
- 10% não sabem precisar se sofreram assédio sexual;
- 15% das pessoas que presenciaram o assédio auxiliaram diretamente a vítima.

ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é crime definido no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro.

Art. 216-A. 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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

(...)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (Incluído pela Lei nº 12.015, de 2009)

TIPOS DE ASSÉDIO

INTERPESSOAL

Ocorre de maneira **individual**, **direta** e **pessoal**, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.



INSTITUCIONAL

Ocorre quando a **própria organização incentiva ou tolera** atos de assédio. A própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

TIPOS DE ASSÉDIO

VERTICAL

Ocorre entre pessoas de **nível hierárquico diferentes**, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados.

Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra a chefia.



HORIZONTAL

Ocorre entre pessoas que pertencem ao **mesmo nível de hierarquia**. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

CONSEQUÊNCIAS

Para a **pessoa assediada**:

O assédio moral é uma experiência subjetiva, de modo que suas consequências variam de pessoa para pessoa, conforme o grau do assédio, da circunstância em que ele ocorreu, entre outros fatores. Pode gerar consequências físicas, psicológicas, sociais e profissionais, dentre as quais:

- 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;
- Integridade física e psicológica afetadas.

CONSEQUÊNCIAS

Para a **organização**:

A instituição também sofre as consequências do assédio moral. Entre elas, destacam-se:

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

CONSEQUÊNCIAS

Para a **pessoa assediadora**:

Com o estabelecimento da CIPA, como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio e a atuação das demais instâncias organizacionais da empresa, a pessoa que praticar o assédio moral e/ou sexual poderá, com observância ao estabelecido nos normativos:

- Participar de mediação com atores distintos daqueles diretamente envolvidos no caso;
- Ter avaliado o seu comportamento sob o aspecto ético e disciplinar;
- Receber as penalidades cabíveis (advertência, suspensão, etc.).

ESTRATÉGIA DE COMBATE AO ASSÉDIO

- **Exposição clara quanto ao comprometimento institucional**
 - Instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio.
 - Distribuição da Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual
 - Capacitações envolvendo o tema
- **Estabelecimento de canais formais de denúncia, apuração e de apoio às vítimas**
- **Alinhamento com diretrizes nacionais que tratam o tema (CNJ, CSJT, MPT, etc)**
- **Pesquisas anônimas de mapeamento de ambiente e do clima organizacional**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A **Convenção OIT nº 190, Recomendação nº 206** de 2019 dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Traz dois novos conceitos fundamentais para o combate ao Assédio:

- 1) Equipara Assédio à Violência. Segundo a OIT, não há distinção entre prática violenta e assédio.
- 2) Nomeia como “Mundo do Trabalho” todo ambiente ou circunstância que envolva as relações de trabalho, rompendo o conceito da localização física da atividade laboral antes referida como “Ambiente de Trabalho”.

EXERCÍCIO DE REFLEXÃO

Quais das seguintes situações **NÃO** caracterizam o assédio moral?

- 1) Ignorar a presença da pessoa, dirigindo-se apenas aos demais;
- 2) Utilizar mecanismos tecnológicos de controle;
- 3) Atribuir tarefas humilhantes à pessoa;
- 4) Gritar com a pessoa ou falar-lhe de forma desrespeitosa;
- 5) Realizar exigências profissionais e primar pela qualidade do serviço;
- 6) Criticar a vida particular da pessoa;
- 7) Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou por terceiros ou outras formas de comunicação indireta;
- 8) Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da pessoa;
- 9) Aumentar o volume de trabalho;
- 10) Impor à pessoa condições e regras de trabalho personalizadas, mais trabalhosas do que as cobradas dos outros ou mesmo inúteis;
- 11) Limitar o número de vezes e/ou monitorar o tempo em que a pessoa permanece no banheiro;
- 12) Discriminar a pessoa em razão de sua orientação sexual, raça, gênero, etc.
- 13) 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.

EXERCÍCIO DE REFLEXÃO

Quais das seguintes situações **NÃO** caracterizam o assédio moral?

- 1) Ignorar a presença da pessoa, dirigindo-se apenas aos demais;
- 2) Utilizar mecanismos tecnológicos de controle;**
- 3) Atribuir tarefas humilhantes à pessoa;
- 4) Gritar com a pessoa ou falar-lhe de forma desrespeitosa;
- 5) Realizar exigências profissionais e primar pela qualidade do serviço;**
- 6) Criticar a vida particular da pessoa;
- 7) Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou por terceiros ou outras formas de comunicação indireta;
- 8) Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da pessoa;
- 9) Aumentar o volume de trabalho;**
- 10) Impor à pessoa condições e regras de trabalho personalizadas, mais trabalhosas do que as cobradas dos outros ou mesmo inúteis;
- 11) Limitar o número de vezes e/ou monitorar o tempo em que a pessoa permanece no banheiro;
- 12) Discriminar a pessoa em razão de sua orientação sexual, raça, gênero, etc.
- 13) 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.

EXERCÍCIO DE REFLEXÃO

Quais das seguintes situações **NÃO** caracterizam o assédio sexual?

- 1) Criar condições inaceitáveis de trabalho, intimidando ou hostilizando a pessoa, caso ela não o favoreça sexualmente;
- 2) Restringir a atuação da pessoa, sem motivo aparente, apenas porque ela não lhe concedeu favores sexuais;
- 3) Elogiar de maneira não sexual colegas, superiores hierárquicos e/ou subordinados;
- 4) Criar circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, apenas porque a pessoa não lhe concedeu favores sexuais;
- 5) Chantagear a pessoa, em busca de seus favores sexuais;
- 6) Manter contato físico, sem a anuência da pessoa;
- 7) Paquerar ou flertar com colegas, superiores hierárquicos e/ou subordinados, desde que fora do ambiente de trabalho;
- 8) Oferecer vantagens no ambiente de trabalho, em troca de favores sexuais;
- 9) Importunar insistentemente a pessoa, em busca de seus favores sexuais;
- 10) Insistir em manter conversas indesejáveis sobre sexo, no ambiente de trabalho;
- 11) Prometer tratamento diferenciado à pessoa, em troca de favores sexuais;
- 12) Formular convites impertinentes à pessoa.

EXERCÍCIO DE REFLEXÃO

Quais das seguintes situações **NÃO** caracterizam o assédio sexual?

- 1) Criar condições inaceitáveis de trabalho, intimidando ou hostilizando a pessoa, caso ela não o favoreça sexualmente;
- 2) Restringir a atuação da pessoa, sem motivo aparente, apenas porque ela não lhe concedeu favores sexuais;
- 3) Elogiar de maneira não sexual colegas, superiores hierárquicos e/ou subordinados;**
- 4) Criar circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho, apenas porque a pessoa não lhe concedeu favores sexuais;
- 5) Chantagear a pessoa, em busca de seus favores sexuais;
- 6) Manter contato físico, sem a anuência da pessoa;
- 7) Paquerar ou flertar com colegas, superiores hierárquicos e/ou subordinados, desde que fora do ambiente de trabalho;**
- 8) Oferecer vantagens no ambiente de trabalho, em troca de favores sexuais;
- 9) Importunar insistentemente a pessoa, em busca de seus favores sexuais;
- 10) Insistir em manter conversas indesejáveis sobre sexo, no ambiente de trabalho;
- 11) Prometer tratamento diferenciado à pessoa, em troca de favores sexuais;
- 12) Formular convites impertinentes à pessoa.

PREVENÇÃO E COMBATE

A principal ferramenta de prevenção é a **informação**.

Garantir que todos saibam o que é assédio moral/sexual e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho. É agente fundamental para a transformação da cultura institucional e contribui para a redução/eliminação dessa prática.



CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE

Respeito é bom e todo mundo tem direito.

Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.

Elaborada pela *Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual* com base na *Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT-2* (Ato GP nº 34/2019).



PREVENÇÃO E COMBATE – O QUE FAZER?

Além de se informar sobre o assunto e compartilhar o conhecimento sempre que possível, você pode:

Vítima

Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos.

Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.

Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações.

Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria.

Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação.

Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Colegas

Oferecer apoio à vítima.

Disponibilizar-se como testemunha.

Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



(Cartilha de prevenção ao assédio moral do TST, p. 15)

CANAIS DE DENÚNCIA E APOIO

O Tribunal dispõe de uma estrutura de gestão da integridade apta a prestar apoio aos cidadãos, servidores, magistrados e demais colaboradores, quanto a denúncias, consultas, requerimentos, dentre outros procedimentos. Os principais canais são:

- **Comissão de Acompanhamento do Código de Ética.** E-mail: dga@trtsp.jus.br;
- **Ouvidoria:** (11) 3150-2000, ramais 2313/2212/2994/2995. Atendimento das 11h30 às 19h. E-mail: ouvidoria@trtsp.jus.br;
- **Corregedoria Regional:** (11) 3150-2030. E-mail: seccorreg@trtsp.jus.br;
- **Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual.** E-mail: assedio@trtsp.jus.br ou diversidade@trtsp.jus.br.

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 da pessoa interessada.

MATERIAIS DE CONSULTA E APOIO

Você não está sozinho(a)!

Denuncie.

Não guarde para si, **compartilhe** esse conhecimento!

“A inumanidade que se causa a um outro destrói a humanidade em mim.”

Immanuel Kant (1724-1804)