# 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 presenciam 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

( fonte: http://talktospot.com)

# 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.

(Cartilha de prevenção ao assédio moral do TST, p.7)

# 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.

(Cartilha de prevenção ao assédio moral do TST, pp. 8-10)

# 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)