

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

COMO PROMOVER RELAÇÕES DE TRABALHO SAUDÁVEIS


SUMÁRIO

●	ASSÉDIO MORAL	<u>5</u>
●	ASSÉDIO SEXUAL	<u>14</u>
●	DISCRIMINAÇÃO	<u>18</u>
●	COMO ROMPER O SILÊNCIO	<u>21</u>
●	BIBLIOGRAFIA	<u>22</u>



APRESENTAÇÃO

Com o objetivo de contribuir para a construção contínua de um ambiente de trabalho íntegro e saudável, a Diretoria de Apoio aos Servidores – Daps, em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, atualizou a presente cartilha **ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**, que contém conceitos e exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, orientações de como prevenir e a quem recorrer, entre outras informações para reflexão e conscientização.



O documento integra o rol de iniciativas em cumprimento à Resolução do CNJ nº 351/20 como estratégia institucional de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação.



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, sonegam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingir o chefe



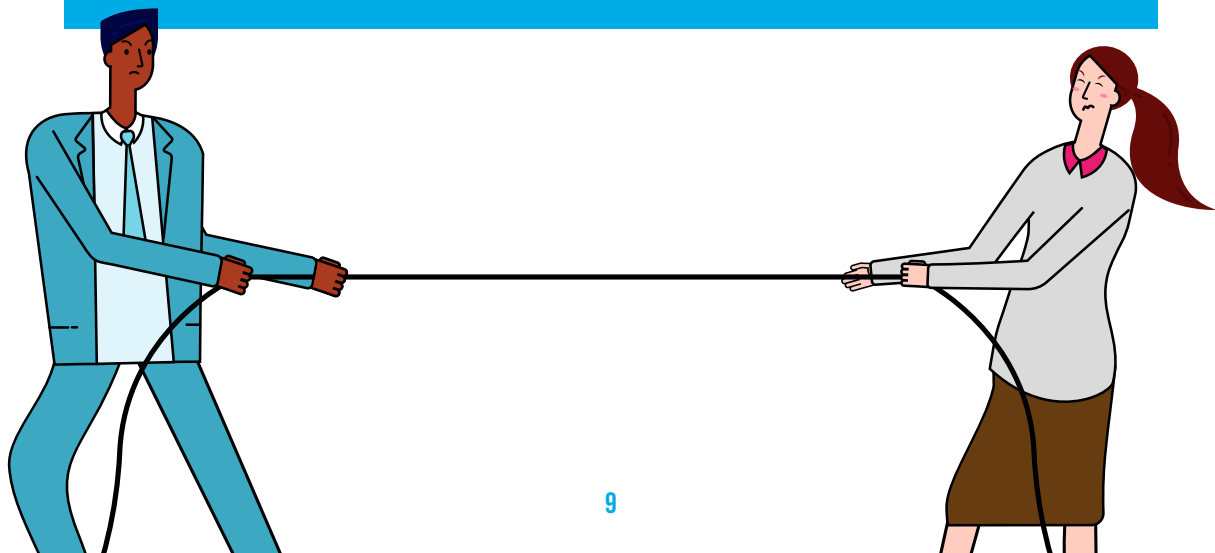
HORIZONTAL

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

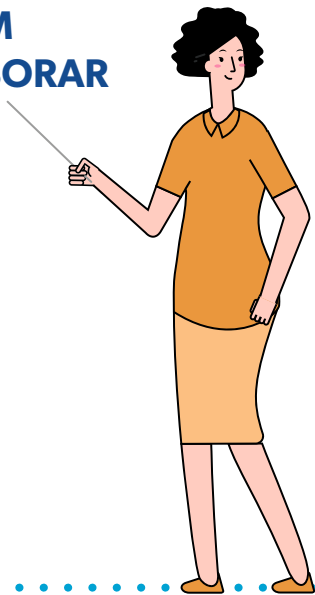


- Manter vigilância constante e excessiva
- Tecer comentários desabonadores sobre a vida privada ou pessoal
- Advertir arbitrariamente
- Xingar, imitar ou apelidar
- Desconsiderar recomendações médicas

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 a 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.



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



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 reloação 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

As reclamações podem ser encaminhadas para o e-mail daps@tjsp.jus.br, com nome e posto de trabalho de todos os envolvidos, seguido de um breve relato sobre a situação; ou pelo botão  [Assédio - Denúncia](#), disponibilizado na *intranet*.

A Diretoria de Apoio aos Servidores (Daps), canal de comunicação entre a Presidência e os funcionários do Tribunal de Justiça de São Paulo, tem como função primordial prestar apoio em relação a problemas no ambiente de trabalho, situações aflitivas e orientações gerais, além da instauração de Expediente de Averiguação de Assédio Moral para fins de garantir um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e cordial.

É possível buscar atendimento presencial com os integrantes da equipe ou ainda virtual por meio da Plataforma Teams.



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 paulista.

BIBLIOGRAFIA

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual – Prevenção (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.



Secretaria da Presidência
Diretoria de Apoio aos Servidores – Daps

Diagramação
SPr 3 – Diretoria de Comunicação Social