



ASSÉDIO

MORAL E SEXUAL

POLÍTICA DE PREVENÇÃO DO TRT-5

Débora Maria Lima Machado
Desembargadora Presidente

Alcino Barbosa de Felizola Soares
Desembargador Vice-Presidente

Luíza Aparecida Oliveira Lomba
Desembargadora Corregedora

Léa Reis Nunes
Desembargadora Vice-Corregedora

Expediente

Elaboração:
Comitê de Saúde do Trabalhador (CSTrab)

Redatoras e editoras:
Eliana Corrêa, Itana Reis e Solange Galvão

Revisão:
Carola Rapp, Daniela Mascarenhas, Sara Bitencourt e
Constance Pessoa

Editoração:
Luana Stephanie Santos e Emerson Vinicius

Editoração para impressão:
Bruna Moreira Lopes

Finalização:
Secretaria de Comunicação Social (Secom)

Sumário

Política preventiva	05
1. Código de Ética do TRT5	07
2. Principais condutas éticas do dia a dia	09
3. O assédio moral	11
O que é assédio moral	11
O tempo e a duração do assédio	12
Conflito não é assédio moral	13
Conflito X assédio moral	14
Tipos de assédio moral	15
Ações que caracterizam o assédio moral	17
4. Assédio sexual	20
Tipos de assédio sexual no trabalho	20
Quem são os sujeitos do assédio sexual	21
5. Alvos e condutas frequentes do assédio moral e sexual	22
6. Legislação	23
7. Consequências do assédio moral e sexual	24
Para os trabalhadores (as)	
Para a instituição	
Para a sociedade	
8. O que fazer diante do assédio	26
A vítima	26
A testemunha	27
9. Quem pode denunciar	27
10. Para quem denunciar	28
11. O que o TRT-5 está fazendo para combater o assédio moral e sexual	29
12. Referências bibliográficas	30



Política preventiva

O fenômeno da violência moral e sexual no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho. Tem sido pacífico o entendimento de que a solução dos problemas de assédio não está apenas nos dispositivos legais, mas na conscientização da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre; do agressor, que comumente considera suas atitudes normais, e de quem presencia os atos mas se omite, por motivos diversos – desconhecimento das práticas abusivas veladas, medo de se comprometer, entre outros.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (Ato TRT5 175, de 24 junho de 2020), seguindo a Resolução CSJT 237/2019, que trata do tema para toda a Justiça do Trabalho.

A prevenção, por meio de uma conduta ética, é o principal caminho a se seguir para combater qualquer atitude que humilhe, cause adoecimento, constrangimento e até mesmo ações criminosas no ambiente de trabalho.

Anteriormente, o TRT-5 instituiu o Código de Ética Profissional dos Magistrados e Servidores (Resolução Administrativa TRT-5 nº 76, de 24 de novembro de 2014), que já trata dos princípios e valores fundamentais, como dignidade, lealdade, decoro, zelo, responsabilidade, solidariedade, equidade, entre outros.

A política de prevenção à violência no ambiente de trabalho é mais um passo importante para se evitar danos maiores nas relações internas a partir da prevalência do diálogo. É ainda uma afirmação deste Regional em defesa do respeito mútuo e da diversidade de raça, religião, gênero e orientação sexual.

O primeiro ponto a ser tratado dentro da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual é a disseminação dos valores éticos da organização.

A ética profissional é um conjunto de normas que estabelece as condutas esperadas da instituição e dos profissionais no ambiente de trabalho, seja na relação de chefia de uma equipe ou entre colegas de trabalho.

O desafio institucional para evitar a violência no trabalho está em estabelecer condições dignas de trabalho, com prazos e condições de realização possíveis, ambientes que favoreçam o diálogo, a transparência, a ética, a valorização do trabalhador, o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos trabalhadores.

No TRT-5 os atributos de valor para a sociedade, bem como a adequada conduta a ser adotada por seus membros, encontram-se definidos também no documento do Planejamento Estratégico do Órgão. Para além do compromisso ético com o bem comum, são exigidas, entre outras qualidades, o respeito mútuo, a cooperação, a solidariedade e a honestidade.

1. Código de Ética do TRT-5

Do Código de Ética do TRT-5, ressalta-se:

Seção II - Dos Direitos

Art. 4º É direito de todo magistrado e servidor do TRT-5:

I – trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, moral, mental e psicológica e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar;

II – ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e transferência, bem como ter acesso às informações a eles inerentes;

(...)

IV – estabelecer interlocução livre com colegas e superiores, podendo expor ideias, pensamentos e opiniões;

(...)

Seção III - Dos Deveres

I – resguardar, em sua conduta pessoal, a integridade, honra e a dignidade de sua função pública, agindo em harmonia com os compromissos éticos assumidos neste Código de Ética e com os valores institucionais;

(...)

V – tratar autoridades, advogados, colegas de trabalho, subordinados, partes, colaboradores (estagiários e terceirizados) e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, com urbanidade, cortesia, respeito, educação e consideração, inclusive quanto às possíveis limitações pessoais;

(...)

X – resistir a pressões de superiores hierárquicos e de outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações ou omissões imorais, ilegais ou antiéticas, e denunciá-las à Comissão de Ética, no que couber;
(...)

Seção IV - Das Vedações

II – discriminar autoridades, advogados, colegas de trabalho, subordinados, colaboradores (estagiários e terceirizados) e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito ou distinção de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou quaisquer outras formas de discriminação;
(...)

2. Principais condutas éticas do dia a dia

1. Saber ouvir: todos têm algo para falar, e muitas vezes de onde menos se espera pode surgir uma ideia inovadora para um projeto, uma solução para algo. Escute seus colegas, sua equipe, seus liderados.

2. Saber trabalhar em equipe: uma organização é formada por pessoas que trazem conhecimentos, talentos, habilidades. Para trabalhar em equipe, é preciso estimular o potencial de todas as pessoas, aprender a viver com as diferenças e extrair o melhor da diversidade que existe na organização.

3. Estimular uma comunicação direta e sem fofocas: falar dos outros pelas costas não define quem é a pessoa sobre a qual você está falando, mas mostra quem você é. Fofocas sempre vêm acompanhadas por desentendimentos.

4. Chamar atenção de alguém reservadamente: se tiver algo para ser corrigido, chame a pessoa em um local reservado e converse. Escute, além de falar. Nunca chame atenção de alguém na presença de outras pessoas, mesmo que você seja um líder, chefe, diretor.

5. Não humilhar as pessoas: tenha muito cuidado para não humilhar os outros, em palavras ou atos. Todos nós temos as nossas diferenças, limitações ou falta de conhecimento em determinados assuntos.

6. Chamar as pessoas somente pelo próprio nome: as pessoas devem ser chamadas pelo nome ou sobrenome. Apelidos constrangedores normalmente diminuem ou humilham as pessoas e podem gerar até processos judiciais.

7. Coibir brincadeiras constrangedoras: as brincadeiras não podem abordar questões pessoais como etnia, crenças, convicções políticas. O que é engraçado para você pode ser humilhante para seu colega.

8. Ser pontual: evite chegar atrasado. A pontualidade indica o comprometimento com o trabalho. Procure ser também pontual nas reuniões.

9. Não abusar do poder: nunca use o seu cargo, função, posição para obter qualquer favorecimento para si ou para outros. Procure ter o melhor resultado, mantendo sempre uma atitude clara, de respeito e de colaboração com todos.

10. Utilizar recursos da instituição somente para trabalho: tenha cuidado ao utilizar recursos da empresa para fins pessoais, como telefone, internet, impressoras e e-mails.

11. Fazer críticas construtivas e de forma educada: ao fazer uma crítica que apontará os pontos negativos de outra pessoa, seja transparente e fale de forma planejada e diretamente com a pessoa. O feedback não deve ser negativo e sim construtivo e regular.

12. Respeitar a privacidade: jamais mexa na mesa, gaveta, computador ou documentos alheios, a não ser que você tenha autorização para tal. E mesmo que você a tenha, avalie se está fazendo por motivos válidos ou se é apenas curiosidade.

13. Assumir as consequências dos seus atos: não jogue a culpa de seus atos em outros colegas e tenha maturidade para assumir os seus erros.

14. Respeitar a hierarquia: não deixe que a amizade ou antipatia interfira na relação hierárquica.

15. Reconhecer o mérito alheio: sempre dê crédito a quem merece e não aceite elogios ou recompensas pelo mérito alheio. Saiba reconhecer quando seus colegas se empenham e têm atitudes assertivas.

16. Combater assédios e ameaças: jamais tolere ameaças ou assédios, seja qual for o tipo.

3. O assédio moral

O que é assédio moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada no exercício de suas atividades, e traz danos à sua dignidade e integridade, colocando a sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, compromete a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gera danos à saúde física e mental, que pode evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O tempo e a duração do assédio

As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo.

Mas há algumas exceções. Por exemplo, basta uma única vez “premiar” publicamente um servidor com o título de “pior trabalhador da unidade”, para se caracterizar o assédio moral.

O assédio pode ser sutil, dissimulado e não declarado abertamente e provocar sérios danos à pessoa assediada devido ao seu poder altamente destrutivo, que mexe com as estruturas emocionais.

Tais práticas no ambiente de trabalho evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, de baixo para cima (subordinado x chefe), desestabilizando o assediado.

Conflito não é assédio moral

Nem todo conflito no trabalho é assédio.

Quando há divergências entre chefe e subordinado, por exemplo, isso não se configura, a princípio, assédio moral.

Trabalhar em condições que não sejam as ideais não significa necessariamente que haja uma situação de assédio. Existem muitos fatores que podem estar relacionados, como escassez de recursos e materiais, falta de espaço. Para ser considerado assédio, apenas um trabalhador ou grupo deve estar sendo tratado de forma diferente, com o objetivo de diminuir ou desmerecer o(s) trabalhador(es) frente à equipe.

O assédio moral não pode ser confundido com o estabelecimento de metas e verificação de resultados pela chefia em relação à produtividade ou na tentativa de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas.

Porém, a forma como tais metas são estabelecidas e avaliadas podem configurar assédio. Por isto, a pactuação de resultados deve ser sempre realizada em um ambiente participativo, onde o diálogo prevaleça.

Discutir de forma acalorada com colegas ou chefia por causa de um projeto ou atividades de trabalho não configura assédio moral, já que isso pressupõe ações rotineiras e frequentes para atingir o trabalhador.



Ao comparar o assédio moral e as situações de conflito no trabalho, temos as seguintes diferenças:

Conflito

- As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras.
- Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.
- Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.
- Não altera permanentemente o clima organizacional.
- Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.
- Confrontos e divergências ocasionais.
- Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.
- Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.

x

Assédio moral

- Agressões podem ser difusas e implícitas.
- Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
- Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
- Clima organizacional conturbado.
- Pode haver recusa à interação, isolamento.
- Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
- Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à mudança de lotação ou, em casos mais extremos, à exoneração.
- O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

Tipos de assédio moral

Vertical

O assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Trata-se da modalidade mais comumente admitida de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos.

Está subdividido em:

Vertical descendente:

Quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se em razão do sentido adotado pela conduta.

Vertical ascendente:

Quando o hierarquicamente inferior age com intuito de assediar o seu superior. Essa violência de “baixo para cima” não é tão rara como se possa imaginar. No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, essa modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

Horizontal

É aquele praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si. A conduta hostil e excludente do assédio moral, diante de sua característica danosa, será sempre dirigida a um trabalhador específico ou a um grupo determinado para atingir sua finalidade.

Misto

Exige a presença de, pelo menos, três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido.



Ações que caracterizam o assédio moral

O assédio pode se manifestar de diversas maneiras. A seguir, listamos algumas atitudes que, se repetidas reiteradamente contra um mesmo trabalhador ou trabalhadores, podem caracterizar o assédio:

- Deteriorar propositadamente as condições de trabalho.
- Retirar a autonomia do(a) trabalhador(a).
- Criticar injusta ou exageradamente o trabalho realizado.
- Retirar o trabalho que habitualmente compete àquela pessoa.
- Atribuir tarefas inferiores ou superiores às suas competências.
- Dar instruções impossíveis de executar.
- Não transmitir informações úteis à realização de suas tarefas.
- Impedir o acesso aos meios de trabalho necessários (computador, telefone, mesa, etc.).
- Pressionar para que não faça valer os seus direitos (férias, licenças, horários, prêmios, etc.).
- Delegar tarefas perigosas não previstas para o cargo ou no contrato de trabalho e para as quais o(a) trabalhador(a) não foi devidamente treinado.
- Danificar o local de trabalho ou os seus pertences.
- Induzir o(a) trabalhador(a) ao erro na execução de suas tarefas.
- Restringir o desenvolvimento profissional.
- Interromper constantemente o(a) trabalhador(a) durante a execução das tarefas

- Impedir ou evitar contato do(a) trabalhador(a) com qualquer membro da equipe.
- Proibir que os membros da equipe se comuniquem entre si.
- Atentar contra a dignidade do(a) trabalhador(a).
- Utilizar insinuações desdenhosas para desqualificar o(a) trabalhador(a).
- Fazer gestos de desprezo diante do(a) trabalhador(a), tais como suspiros, olhares desdenhosos, etc.
- Desacreditar o(a) trabalhador(a) diante de colegas, superiores ou subordinados.
- Espalhar rumores a respeito do(a) trabalhador(a) atribuindo-lhe problemas psicológicos.
- Expor e criticar a vida privada do(a) trabalhador(a).
- Zombar de atributos físicos ou da origem socioeconômica e geográfica do(a) trabalhador(a).
- Desmerecer crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuir tarefas humilhantes.
- Ofender o profissional usando termos obscenos e degradantes.
- Desconsiderar os problemas de saúde e as recomendações médicas.

- Permitir ou realizar violência verbal, física ou sexual.
- Ameaçar e/ou agredir o(a) trabalhador(a) verbal e/ou fisicamente.
- Gritar, xingar, imitar ou apelidar o(a) trabalhador(a).
- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais do(a) trabalhador(a).
- Seguir e espionar o(a) trabalhador(a).
- Produzir qualquer tipo de dano material aos bens (automóveis, imóveis, objetos de uso pessoal).
- Insinuar atividades sexuais com gestos ou propostas.



4. Assédio sexual

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

O assédio sexual viola a dignidade da pessoa e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro.

Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico.

Essa prática pode ser explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou meios como gestos, imagens enviadas por e-mails ou por aplicativo, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, entre outros.

Tipos de assédio sexual no trabalho

Há basicamente dois tipos de assédio sexual: o assédio por chantagem e o assédio por intimidação.

Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* é o que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho.

A finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (a) trabalhador, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental: é o que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação.

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força não necessariamente de hierarquia. Por vezes confundido com assédio moral.

Quem são os sujeitos do assédio sexual

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário, mas em proporção consideravelmente menor.

É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica. É possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

Portanto, apenas para o crime de assédio por chantagem é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

A prática pode ser individual ou coletiva.



5. Alvos e condutas frequentes de assédio moral e sexual

Alvos mais frequentes

- Mulheres
- Etnia
- Orientação sexual (LGBT)
- Doentes e acidentados
- Pessoa com deficiência
- Trabalhadores terceirizados e estagiários

São comuns as seguintes condutas:

- Ridicularizar o enfermo e sua doença.
- Controlar as consultas médicas.
- Estimular a discriminação em relação aos adoecidos ou acidentados, colocando-os diferentes dos colegas, sem necessidade.
- Colocar o servidor, estagiário ou terceirizado sem atividade alguma.
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho.
- Dificultar a entrega de documentos à concretização de perícia médica.
- Ameaçar, insultar, isolar.
- Restringir o uso do banheiro.
- Discriminar grávidas, mulheres com filhos e mulheres casadas.
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das pessoas de sexo feminino.
- Hostilizar o colega que é mais produtivo.
- Discriminar o trabalhador devido à sua orientação sexual.
- Substituir o posto do servidor, estagiário ou terceirizado em afastamento, a fim de constrangê-lo em seu retorno.

6. Legislação

Assédio moral

Constituição da República	Código Civil	Lei 8.112/90
A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).	“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).”	São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Assédio sexual

Código Penal	Lei 8.112/90
A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao 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”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.	Embora a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, não aborde claramente a questão do assédio sexual, a conduta do assediador pode ser punida, pois afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. A prática de assédio sexual viola os seguintes direitos: Manter conduta compatível com a moralidade administrativa (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso IX); Tratar as pessoas com urbanidade (Lei nº 8.112/90, art. 116, inciso II).

7. Consequências do assédio moral e sexual

Para os trabalhadores(as)

O assédio moral e sexual pode ter sérias consequências para a saúde como alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e psicopatológicos que podem afetar a vida de quem sofre a violência. O impacto na vida do trabalhador depende de fatores como intensidade, duração do assédio e existência da rede de suporte.

Vejam alguns dos possíveis problemas de saúde que podem resultar da prática do assédio no trabalho:

Consequências do assédio moral para os trabalhadores(as)

Psicopatológicas	Psicossomáticas	Comportamentais
<ul style="list-style-type: none">• Reações de ansiedade• Apatia• Reações de evasão• Problemas de concentração• Humor depressivo• Reações de medo• Histórias retrospectivas• Hiperatividade• Insegurança• Insônia• Pensamento introvertido• Falta de iniciativa• Melancolia• Alterações de humor• Pesadelos recorrentes	<ul style="list-style-type: none">• Hipertensão arterial• Crises de asma• Palpitações cardíacas• Doenças coronarianas• Dermatites• Cefaleia• Dores musculares e nas articulações• Perda de equilíbrio• Enxaqueca• Dores estomacais• Úlceras estomacais• Taquicardia	<ul style="list-style-type: none">• Reações automáticas e hetero-agressivas• Distúrbios alimentares• Aumento do consumo de álcool e outras drogas• Aumento do consumo de cigarros• Disfunções sexuais• Disfunção sexual• Isolamento social

Fonte: Organização Mundial de Saúde, 2004.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004) os indivíduos que sofrem assédio sexual e moral podem desenvolver distúrbios psiquiátricos como depressão, transtorno de ansiedade generalizada, transtornos adaptativos (TA) e transtorno do estresse pós-traumático (TEP).

As pessoas com esses diagnósticos sofrem grande angústia e disfunções comportamentais. Geralmente ocorre comprometimento da capacidade de trabalho e dificuldades de relacionamento interpessoal.

O engajamento nas atividades da vida social e familiar pode ser bastante afetado. O assédio moral e sexual no trabalho pode afetar também a autoestima e a vida social e familiar dos trabalhadores, como o descumprimento de obrigações sociais, isolamento social e distanciamento familiar, ocasionando, assim, problemas que ultrapassam o ambiente de trabalho.

Para a instituição

O assédio moral pode trazer consequências não apenas para o trabalhador, mas também para a organização como um todo, em decorrência de prejuízos financeiros ou administrativos gerados pelo clima organizacional.

São exemplos de consequências para a instituição:

- Redução de motivação, satisfação e criatividade.
- Deterioração do clima interpessoal.
- Queda da produtividade individual e em grupo.
- Aumento de acidentes e incidentes.
- Falta ao trabalho.
- Ambiente de trabalho hostil.
- Danos à imagem da instituição.
- Aumento de pessoas incapacitadas para o trabalho.
- Aumento da rotatividade de pessoal.
- Aposentadoria precoce.
- Passivos trabalhistas.
- Multas administrativas.
- Aumento de afastamentos
- Aumento de risco de suicídio entre os trabalhadores

8. O que fazer diante do assédio

A vítima

- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário.
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros.
- Romper o silêncio procurando ajuda, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofreram humilhações do assediador.
- Evitar conversar e não ficar sozinho(a) – sem testemunhas – com o(a) assediador(a).
- Resistir. Se conseguir, dizer não claramente ao assediador.
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher ou em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

A testemunha

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser a “próxima vítima” e, nessa hora, o apoio dos colegas também poderá ser precioso.

Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador. Você poderá cooperar da seguinte forma:

- Oferecer apoio às vítimas.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Comunicar o fato ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

9. Quem pode denunciar

A denúncia poderá ser formulada por magistrados, servidores, estagiários ou empregados de empresas terceirizadas em atividade no Tribunal que se sintam vítimas ou testemunhem atos que possam configurar assédio moral ou sexual no seu ambiente de trabalho.



10. Para quem denunciar

Caso esteja vivenciando uma situação de assédio, qualquer servidor(a), estagiário(a) ou empregado(a) de empresa prestadora de serviço em atividade no TRT-5 poderá formular denúncia.

- Os servidores, estagiários e empregados terceirizados deverão se dirigir à Secretaria de Gestão de Pessoas ou à Ouvidoria.
- Se houver envolvimento de magistrado(a), contudo, a denúncia deverá ser feita na Corregedoria, se o envolvido(a) for juiz(a) de 1ª Instância e na Presidência se o envolvido(a) for desembargador(a).
- Somente serão analisadas as denúncias que contemplem: nome e qualificação do denunciante; nome e qualificação do suposto ofendido; nome do suposto ofensor; descrição circunstanciada dos fatos.



11. O que o TRT-5 está fazendo para combater o assédio moral e sexual

O Tribunal instituiu, mediante o Ato 175/2020, a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho e está implementando ações que vão desde a sensibilização e produção de informações sobre o tema até a organização de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos de assédio moral e sexual do trabalho.



12. Referências bibliográficas:

BIFF, Rosana Custódia Rocha; BÜSEMAYER, Alessandro José. **Comportamentos éticos organizacionais**. Anuário da Produção de Iniciação Científica Discente, Joinville, v. 13, n. 20, p.173-188, 2010. N. Disponível em: <https://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/1222/1/artigo%205.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. (org.). **Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2015. 34 p. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf. Acesso em: 13 set. 2019.

BRASIL. FIOCRUZ. (ed.). **Assédio moral e sexual no trabalho: prevenção e enfrentamento na Fiocruz**. Rio de Janeiro: Ministério da Saúde, 2014. 36 p. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assedio_moral_fiocruz.pdf. Acesso em: 03 mar. 2020.

BRASIL. Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, Df: Mte, 2013. 41 p.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. (ed.). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare - Por uma Ambiente de Trabalho mais Positivo**. Brasília, 2019. 24 p.

CASSITTO, Maria Grazia et al. **Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo**: Milão, Itália: OMS, 2004. 42 p. Disponível em: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf?ua=1. Acesso em: 03 fev. 2020.

COSTA, Leonor. **Assédio Moral**: Fenajufe. Brasília, DF: Fenajufe, 2007. 18 p. .

DINIZ, Lumara. **Ética nas relações no trabalho**: 2013. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/etica-nas-relacoes-no-trabalho>. Acesso em: 30 ago. 2019.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Rae Eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p.2-8, 2004. Semestral. Disponível em: <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em: 03 set. 2019.

KEMPINSKI, Cada Rose et al (org.). **Assédio Moral: o que é? como evitar. Como combater**. O que é? Como evitar. Como Combater. Salvador. SindijufeBa e Núcleo de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades, 2010. 20 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). **Assédio Moral e Sexual: Previnha-se**. Brasília, DF. Conselho Nacional do Ministério Público, 2016. 28 p.

PERNIN, Elen Oliveira. **Assédio Moral: como prevenir e combater**. Brasília, Df: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh), 2010. 16 p.

TRABALHO, Ministério Público do Trabalho e Organização Internacional do. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: MPT - PGT, 2017. 24 p.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio moral no serviço público: o assédio**. 2007. 67 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito do Trabalho, 2007. Disponível em: <https://inaciovacchiano.com/assedio-moral/>. Acesso em: 09 set. 2019.

