

Cartilha de prevenção ao

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



Tribunal Regional Eleitoral
de Mato Grosso do Sul

Apresentação

Esta cartilha tem como objetivo esclarecer os conceitos de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho, dando exemplos de como essas práticas podem ocorrer no dia a dia, além de alertar sobre as consequências que este tipo de conduta pode acarretar às vítimas e ao ambiente profissional como um todo.

Mais importante, esta cartilha procura incentivar a denúncia, porque o assédio, seja ele moral ou sexual, e a discriminação devem ser combatidos firmemente e quebrar o silêncio é uma das chaves para a mudança.

Passamos grande parte do nosso dia no trabalho, seja ele presencial ou à distância, desempenhando nossas atribuições, enfrentando dificuldades, resolvendo problemas, com empenho, estudo e criatividade. E um ambiente que deve ser pacífico, respeitoso e favorável ao desenvolvimento profissional.

Toda forma de violência sofrida no desempenho de nossas funções laborais deve ser identificada e repelida. Por isso é importante a discussão sobre o tema e o esclarecimento sobre os conceitos aqui abordados, para que a servidora ou o servidor possa reconhecer condutas nocivas e tomar providências para que elas cessem e não se propaguem.

Sempre que falarmos em servidora ou servidor, nesta cartilha, estaremos nos referindo a todas as pessoas que trabalham no Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul, seja na Secretaria do Tribunal ou nos cartórios eleitorais, qualquer que seja o cargo ou função.

São as servidoras e servidores do quadro, requisitadas e requisitados, terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários e outras colaboradoras e colaboradores que prestem serviço ao TRE-MS, ainda que de forma temporária.

Todos temos que contribuir para a efetividade da política de combate ao assédio moral, sexual e discriminação. . Contamos com o empenho de todas e todos para garantir um ambiente de trabalho livre de práticas abusivas e discriminatórias.

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Introdução

O Conselho Nacional de Justiça aprovou, no dia 28 de outubro, a Resolução nº 351/2020, que institui a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário**.

01. O que é Assédio Moral?

Assédio moral é a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

1.1. Tipos de Assédio Moral



Assédio vertical descendente: aquele em que o(a) superior hierárquico (a) comete assédio contra um(a) subordinado(a)



Assédio vertical ascendente: ocorre quando um(a) ou mais servidores (as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a)



Assédio horizontal (transversal): ocorre quando um(a) ou mais servidores (as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço

1.2. São exemplos, entre outros, de assédio moral:

1.

Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;

2. Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com tarefas;
3. Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas;
4. Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);
5. Falar de forma desrespeitosa;
6. Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do(a) colaborador(a);
7. Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);
8. Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);
9. Atribuir apelidos pejorativos;
10. Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
11. Retirar cargos e funções sem motivo justo;
12. Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;
13. Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
14. Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;
Vigilância excessiva;
15. Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
16. Advertir arbitrariamente; e
17. Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre os colegas

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.

Assédio sexual por chantagem (assédio vertical):



Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Assédio sexual por intimidação ou ambiental:



Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

2.1. Os sujeitos do Assédio Sexual

Na maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas as mulheres, embora possa ocorrer o contrário em menor proporção. É possível, também, a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

Exemplos de assédio sexual:

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).



O assédio sexual pode se caracterizar tanto pela abordagem reiterada e insistente quanto por um ato isolado. Além disso, é uma conduta unilateral, ou seja, aquela praticada de maneira não consentida. Elogios, sem intenção sexual, flertes ou paqueras consentidas não constituem assédio sexual.

O que é 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.

3.1. Como acontece?

A raiz da discriminação está no preconceito, que pode ser racial, econômico, de gênero, social, sexual, religioso, etário, de pessoas com deficiência, entre outros, e pode ocorrer de diversas formas, especialmente nas seguintes situações no ambiente de trabalho:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça;
- Praticar violência física, verbal ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- Proibir o acesso a determinado local, tendo como justificativa a cor, a raça, o sexo, o gênero ou a crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas portadoras de deficiência;
- Não conceder promoção a mulheres, ou ainda exonera-las de cargos de direção e de chefia, em razão de gravidez e de licença maternidade, bem como expor a mulher grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes, em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta a desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas de qualquer enfermidade, como LER/DORT, por exemplo;

- Discriminar pessoas que estão fora dos padrões de beleza pautados pela sociedade; e
- Direcionar cursos de aperfeiçoamento para determinadas pessoas, oferecendo-os preferencialmente, por exemplo, a homens e não a mulheres.

No ambiente de trabalho, condutas discriminatórias podem configurar abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crimes resultantes de preconceito. Os mais comuns são:



Racismo: discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, é crime inafiançável e imprescritível [CF/1988 art. 5º, inc. XLII, c/c a Lei 7.716/1989];



Discriminação contra a pessoa portadora de deficiência [Lei 7.853/1989];



Discriminação de Gênero: discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho [Lei 9.029/1995];



Intolerância Sexual: discriminação relacionada à orientação sexual contra os diversos grupos inseridos sob a sigla LGBTQIA+ [lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros, travestis e intersexuais];



Intolerância Religiosa: conjunto de ideologias e atitudes ofensivas a diferentes crenças e religiões;



Etarismo: discriminação em razão da idade da pessoa [ECA / Estatuto do Idoso]; e



Xenofobia: discriminação social que consiste na aversão a diferentes culturas regionais ou nacionalidades.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação acarretam, individual ou conjuntamente, consequências danosas, não apenas ao/à assediado(a), mas a todo o ambiente de trabalho, às organizações e ao Estado como um todo.

4.1. Consequências para quem sofre o assédio e a discriminação



Danos Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, sentimento de inferioridade e baixa autoestima, esgotamento físico e emocional, irritação constante, crises de choro, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, estresse, síndrome do pânico, cogitação de suicídio;



Danos Fisiológicos: distúrbios digestivos, hipertensão arterial (pressão alta), palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;



Danos Sociais: isolamento, diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos e amigas, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros; e



Danos Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, perda do significado do trabalho, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

4.2. Consequências para a organização/empresa

- Exposição negativa e prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidoras, empregadas terceirizadas e estagiárias;

- Rotatividade de pessoal, com alteração constante de lotação ou posto de trabalho;
- Aumento doenças profissionais, de erros e acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;

4.3. O que a vítima pode fazer?

- Reunir provas do assédio ou da discriminação. Anotar detalhadamente todas as situações do ocorrido, com referência a data, horário, local, nome do/da agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.;
- Evitar conversar sozinho(a) com o agressor(a);
 - Solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- Buscar ajuda dos/das colegas, principalmente daqueles(as) que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação, ou dos/das superiores(as) hierárquicos(as) de sua confiança;
- Procurar apoio com familiares e amigos(as);
- Evitar sentimento de culpa e de inferioridade, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
 - Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais

Rompa o silêncio! Denuncie!



Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos(as), você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a).

Proteja-se!

Canais de Denúncia:

- Ouvidoria (<https://sei.tre-ms.jus.br/ouvidoria/>);
- Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação (CPEAD) (comissaoassedio@tre-ms.jus.br);
- Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI);
- Comissão de Ética (C_ETICA);
- Assessoria de Políticas de Saúde (APS/SGP);
- Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP);
- Corregedoria Regional Eleitoral (CRE/MS).



Tribunal Regional Eleitoral
de Mato Grosso do Sul