

Relações no Trabalho

Prevenindo o **Assédio
Moral e Sexual** no TRT-PR

**Comissão de
Relações no Trabalho**

biênio 2018-2020



Relações no Trabalho

Prevenindo o **Assédio
Moral e Sexual** no TRT-PR

Aproveite esta cartilha e reveja
sua história, seus valores e suas
relações no TRT-PR!





Que alegria receber a aprovação no concurso ou a resposta positiva para a vaga no TRT-PR! Quantas expectativas e sonhos!

Primeiros meses, primeiros anos e quem sabe até décadas você já tenha vivenciado neste trabalho. E certamente nesta altura você já descobriu que **não se faz muita coisa sozinho!**

Durante esse percurso, muitas pessoas cruzaram e cruzarão seu caminho! Você também participa da trajetória de outros, deixando marcas e sendo marcado em cada novo encontro.

Qual marca você deixa?

Quando o respeito é o padrão de referência nas relações com os outros, as divergências de opinião e até os conflitos não são problemáticos e abrem espaço para diálogo e desenvolvimento conjunto. É possível ouvir uma ideia diferente da sua e entender que isso não significa que você está sendo rejeitado ou que é pouco estimado no seu trabalho.



Numa relação de respeito, as pessoas ouvem as opiniões umas das outras, tratam-se com cordialidade (ainda que não estejam em acordo) e comunicam-se de forma educada.

Mas nem sempre o respeito é o que predomina, especialmente se estamos cercados por metas exigentes, pressões constantes, mudanças nos procedimentos, hierarquia rígida e condições de trabalho muitas vezes incompatíveis com as demandas.



Quando o respeito na relação com os outros não é o padrão de referência, abrimos espaços para os conflitos disfuncionais, que ofendem, desgastam e podem até chegar a situações extremas, a exemplo do assédio moral e/ou sexual.



Assédio moral

O assédio moral é um conjunto de práticas abusivas de hostilização, humilhação e constrangimento das pessoas no ambiente de trabalho, realizado de maneira repetitiva, ou sistematizada, e prolongada no tempo, que ofende a dignidade e pode afetar a saúde física e psíquica.



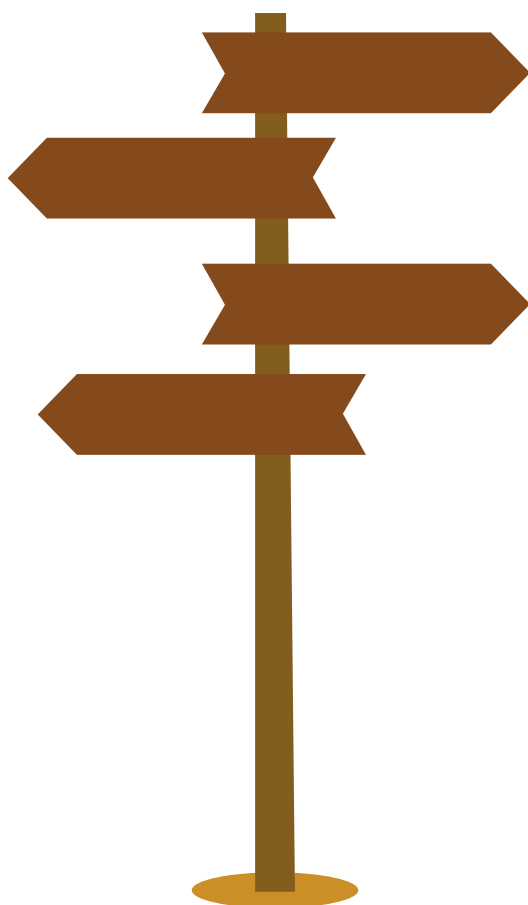
Assédio sexual

O assédio sexual caracteriza-se por propostas e/ou investidas de ordem sexual, não desejadas e sem correspondência, realizadas geralmente de forma insistente, que ofendem e constrangem. O assédio sexual muitas vezes gera ou é acompanhado de assédio moral. A recusa, explícita ou implícita, pode interferir em decisões relativas ao posto de trabalho ou à remuneração e pode criar um ambiente de trabalho hostil.

Gestores, superiores, colegas, subordinados, estagiários, concursados, terceirizados... todos podemos estar envolvidos como praticantes do assédio moral e/ou sexual.

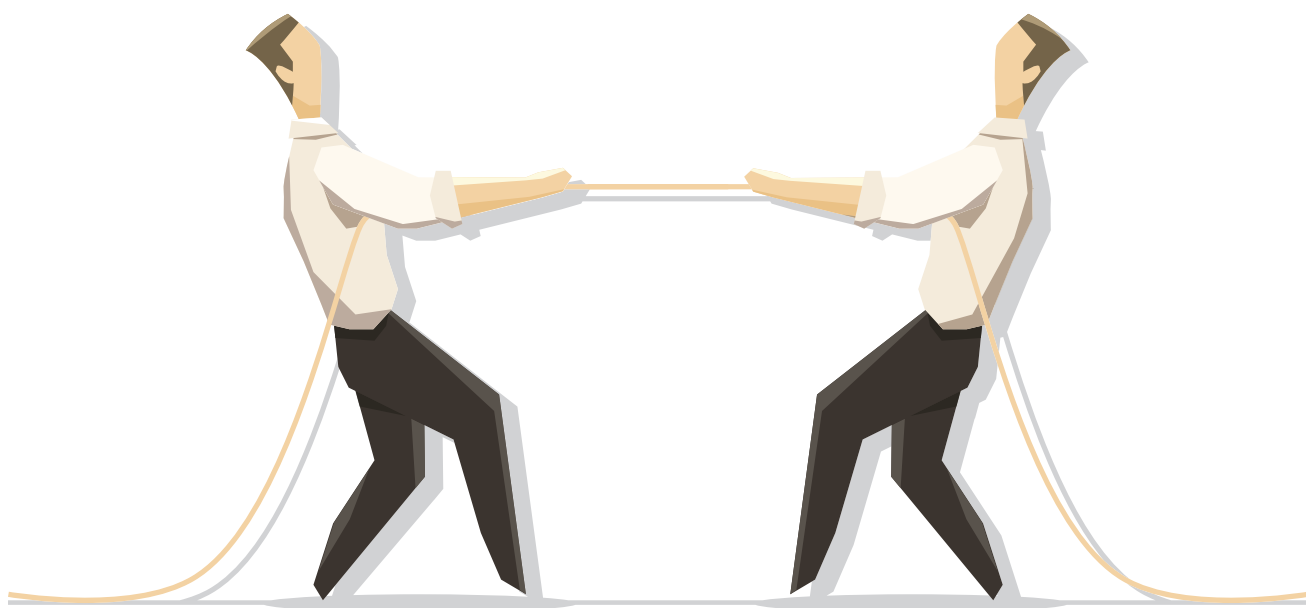
Como assim?

O assédio moral e/ou sexual pode acontecer entre colegas, de superiores hierárquicos contra subordinados e também de subordinados contra superiores, independentemente do contrato de trabalho (concursado, terceirizado ou estagiário).



Todos somos passíveis de praticar o assédio moral, mesmo sem ter intenção deliberada, pois nem sempre ele é intencional ou planejado.

Mesmo sem querer ofender ou humilhar, seu comportamento pode constranger, afetar a dignidade e a saúde de outras pessoas. Esteja atento ao que pode ser ofensivo, ainda que possa aparecer como um ato isolado, sem muita relevância. O assédio moral geralmente começa com um conflito menor, que não é tratado de forma adequada.



Veja algumas práticas inadequadas que podem aparecer em casos de assédio moral:

- Falar palavras ofensivas, que evidenciem desprezo e desconsideração, utilizadas repetidamente, como xingamentos, palavrões e outras humilhações verbais;
- Usar com frequência uma forma de falar hostil, com tom de voz mais alto e rude, com expressões corporais e faciais que agridem e deixam as pessoas intimidadas, com medo;
- Usar ameaças, por exemplo, indicando a possibilidade de exoneração/demissão/desligamento ou de ser designado para realizar tarefas em condições de trabalho (horários, unidades e equipe) que ninguém quer, como forma de prejudicar, punir ou forçar a pessoa a aceitar regras e exigências inadequadas;
- Isolar e/ou excluir, não distribuindo tarefas/atribuições para serem realizadas;
- Excluir de reuniões ou retirar o acesso a informações ou a equipamentos importantes para o trabalho, impedindo uma boa realização das tarefas;
- Apresentar críticas constantes, menosprezando a pessoa em conversas particulares ou diante de outros, como, por exemplo, divulgar resultados negativos da pessoa ou grupo para que todos vejam. Essa atitude causa vergonha e atinge a autoestima, ainda que não haja humilhações diretas associadas;

- Impor sobrecarga de trabalho acompanhada de condições inadequadas para a realização das tarefas e de cobranças exageradas, sem espaços de reconhecimento. Isso pode causar prejuízo na saúde e na autoestima e prejudicar a qualidade do trabalho;
- Impedir, ameaçar ou pressionar para que a pessoa não exerça seus direitos previstos em lei ou acordados pela instituição;
- Fazer perguntas insistentes sobre a vida pessoal ou invadir a privacidade, mediante violação de correspondências, armários pessoais, veículo, e-mails, ligações telefônicas, entre outras práticas;
- Criticar de forma insistente e sem fundamento o trabalho realizado ou o comportamento da pessoa, podendo ou não estar acompanhado de premiações constrangedoras ou punições injustas (formais ou informais);
- Realizar brincadeiras insistentes, constrangedoras ou humilhantes relacionadas às características (físicas e comportamentais), crenças ou às escolhas pessoais (partido político, religião, time de futebol, costumes pessoais);
- Pressionar e usar de ameaças ou seduções para que sejam realizadas tarefas em condições e com resultados contrários às regras da instituição ou às leis da sociedade.

Lembramos que esses são só alguns exemplos de como o assédio moral pode ocorrer no ambiente de trabalho. Muitos outros comportamentos podem indicar a presença do assédio moral.

O importante é perceber se esses comportamentos acontecem de maneira repetitiva e combinados com outros atos hostis.

O que **não** é assédio moral?

- **Acompanhamento do superior hierárquico em relação às regras, às tarefas e aos resultados, desde que realizado com respeito:**

Uma das tarefas de um superior hierárquico é acompanhar as atividades da sua equipe de trabalho. Portanto, o controle do horário, dos resultados e dos procedimentos são funções previstas e que devem ser realizadas por um gestor. Importa saber como esse controle é realizado...

As palavras usadas e a forma com que o superior hierárquico conversa e acompanha sua equipe pode diferenciar um gestor que é reconhecido como líder



admirado por sua equipe de outro que é apontado como um chefe que pratica assédio moral.

O acompanhamento do desempenho dos servidores, terceirizados e estagiários é uma tarefa correta, mas quando é feita de maneira hostil pode levar a uma situação de assédio moral e trazer prejuízo para a equipe, para a instituição e para seus usuários.

Conflitos que acontecem só uma vez e não se repetem:

Conflitos pontuais, ainda que sejam agressivos e hostis, não podem ser chamados de assédio moral. Quando o conflito é saudável, logo em seguida há uma readequação do comportamento das pessoas. Pedir desculpas e reconhecer o erro é importante para manter bons relacionamentos no trabalho e evitar o assédio moral.



Fundamentos jurídicos relativos ao assédio moral e sexual

A Convenção 111 da OIT, bem como a Recomendação 111 que a complementa, versam sobre a formulação de políticas nacionais para impedir a discriminação no emprego e profissão, e têm sido invocadas no combate ao assédio.

O assédio moral fere a Constituição da República, nos seus artigos 5º, I e X, e 7º, XXX, o Código Civil e o Código de Ética da Magistratura Nacional.

O Código de Ética dos Servidores do TRT-PR afirma que é proibido **praticar assédio sexual ou assédio moral** e discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacione profissionalmente.

O assédio moral e/ou sexual também fere a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que indica como obrigação dos servidores públicos federais, conforme o art. 116, incisos II, IX e XI):

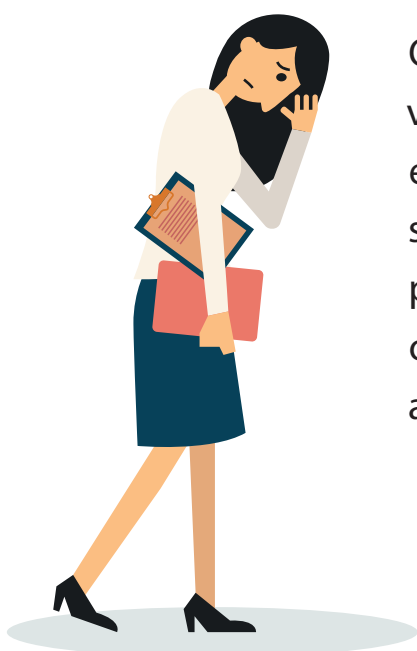
- Tratar as pessoas com urbanidade;
- Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- Ser leal às instituições a que servir.

O assédio sexual pode configurar crime e está previsto no Código Penal, Lei 10.224 de 15 de maio de 2001, art. 216-A.

O que acontece com quem é hostilizado e humilhado no trabalho?

Alterações na saúde com frequência aparecem quando a pessoa está vivendo alguma situação de assédio moral e/ou sexual. Fique atento às alterações no sono, no apetite, no desejo sexual e no seu estado de humor. Essas mudanças, muitas vezes sutis, não se caracterizam como doenças, mas evidenciam desgaste físico ou emocional.

Outros problemas mais graves na saúde e nas relações podem aparecer diante do assédio moral e do assédio sexual: tristeza constante, crises de choro, tonturas, distúrbios cardíacos e digestivos, sentimento de inutilidade, culpa, vontade de vingança, aumento no uso de bebidas alcoólicas, ideias suicidas, agressividade nas relações no trabalho ou na família e falta de vontade de encontrar pessoas.



Quem é alvo do assédio moral muitas vezes sente-se humilhado, intimidado e até mesmo culpado. Não raras vezes, sem saber como lidar com a situação, a pessoa pede transferência de unidade ou até desligamento da instituição. Essas atitudes reforçam a prática do assédio.

Como desenvolver relações saudáveis e prevenir o assédio moral

Para gestores:

Situações de assédio moral podem ser praticadas sem que haja o objetivo de prejudicar a equipe ou uma pessoa em particular. No atual contexto de resultados, excelência e metas constantes, corre-se o risco de se perder a medida entre um gerenciamento adequado e a prática de assédio moral. Ainda assim, quem usa de assédio moral é responsável pela sua conduta.

O medo não pode ser uma forma de gerenciar. A busca de resultados não justifica o uso da agressividade nas relações com outras pessoas no trabalho. Usar de constrangimentos, gritar e ameaçar não são técnicas de gerenciamento adequadas num ambiente em que se busca uma convivência ética e de valorização das pessoas. Sugere-se que seja evitada a exposição comparativa de resultados individuais. Informe a pessoa individualmente se o seu desempenho não está de acordo com o esperado e estabeleça um plano de desenvolvimento com ela.

O assédio moral tem solução, mas depende de predisposição e dedicação no desenvolvimento de outras maneiras de se relacionar, e pode ser facilitada com a ajuda profissional e com treinamentos específicos.

Para todos:

O trabalho pode ser um lugar de reconhecimento, de descobertas de suas capacidades e de respeito. Faça a sua parte! Seja respeitoso mesmo com pessoas com quem você possa ter divergências. *Não use do seu trabalho para que interesses particulares sejam alcançados.* Não use do cargo ou da função para defender interesses pessoais e pressionar ou ameaçar pessoas.

Atitudes que demonstrem falta de consideração e de respeito por qualquer pessoa não são toleráveis no ambiente de trabalho e nem na vida. *Embora com suas diferenças, todos merecem respeito.* As pessoas que trabalham com você devem responder aos interesses da instituição. **Não usar de atitudes discriminatórias e de manipulação de qualquer natureza.**

Os melhores resultados são aqueles acompanhados de bons resultados para as pessoas também. Reconhecer o esforço colocado nas tarefas, encontrar pontos a serem melhorados e traçar um plano comum para superação dos resultados insatisfatórios são atitudes que proporcionam oportunidades de desenvolvimento para todos.

Estabeleça relações de reconhecimento e de cooperação:

qualquer trabalho, por mais simples que pareça, envolve a dedicação do trabalhador para ser feito com qualidade. Resultados que consideram as pessoas envolvidas são os melhores. *Reconhecer o esforço com que as pessoas realizam as atividades de trabalho é uma importante condição para o estabelecimento de relações de cooperação, que fundamentam maneiras saudáveis de trabalhar e de viver juntos.*



Saber ouvir: parece fácil, mas poucas pessoas se esforçam em realmente ouvir o que o outro está dizendo.

Em geral escutamos:

- o que estamos acostumados a ouvir;
- o que imaginamos que o outro iria falar;
- só o que queremos falar logo em seguida;
- o que gostaríamos de ouvir;
- o que pensamos sobre o assunto;
- só as partes que interessam ou agradam.

Quando alguém interrompe a fala do outro sinaliza que suas opiniões são mais importantes do que as ideias daquele com quem está conversando. Para ouvir importa se esforçar em compreender o outro naquilo que ele está sentindo e vivendo.

Ouvir é um desafio que exige uma escolha pessoal em se implicar na relação com o outro, na busca por uma aproximação que não se dá em palavras, mas que parte da aceitação de quem o outro é e do que ele pensa.

Para ouvir é necessário silenciar sua própria opinião, ao menos por um instante.

Invista em você e nas pessoas que lhe são caras: fazer as coisas sempre correndo, sem possibilidade de parar e contemplar a vida, distancia-nos de nossos valores e sentimentos e também nos afasta das pessoas que são importantes.

O trabalho é importante na vida, mas não é a única coisa que importa. Cuide de você e de sua saúde. Quando estiver com aqueles que são preciosos para você, dê o seu melhor. Presentes e outras pessoas não podem substituir você na sua família e na comunidade.

Marque na agenda quando será o tempo de estarem juntos. É um dos compromissos mais importantes que você pode ter. Viver juntos é mais do que dividir a mesma casa ou momentos, é compartilhar a vida.

Descobrir seu valor nos vínculos afetivos e sociais trará mais condições de desenvolver relações saudáveis no trabalho e de evitar situações de conflitos graves e de assédio moral ou sexual.



Quem você é e como será reconhecido na sua vida profissional depende de como você se posiciona e dos valores que sustentam aquilo que você faz.

Que marca você quer deixar com aqueles que cruzam sua existência?

As pessoas podem até não lembrar o que você falou, mas dificilmente vão esquecer o que você as fez sentir...

Que atitudes são necessárias para que, no dia a dia, você possa ser reconhecido como alguém que contribui com a instituição na qual você trabalha e com as pessoas com as quais você convive?

Que a ética e o respeito por você e pelo outro sejam a sua marca no trabalho e na vida!!!

Desde janeiro de 2019, o TRT do Paraná conta com a **Comissão de Relações no Trabalho**, que atua na prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no âmbito institucional, de modo a qualificar as relações interpessoais no ambiente de trabalho e promover a saúde ocupacional de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

Contato: **relacoesnotrabalho@trt9.jus.br**

Para saber mais (links):

[A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual está disponível na RA 46/2018.](#)

[O Ato 145/2018, que Institui a Comissão de Relações no Trabalho no âmbito do TRT-PR, está disponível na RA 47/2018.](#)

Membros da Comissão de Relações no Trabalho (2018-2020)

- Desembargadora **Thereza Cristina Gosdal** (Presidente);
- Juíza Titular **Suely Filippetto**;
- **Adelia Cachoroski dos Santos**;
- **Luciana Nunes da Motta Tavares**;
- **Luiz Eduardo Hirata**;
- **Simone do Rocio Vicentini**;
- **Thays Delmiro Vieira**;

Suplentes

- Desembargador **Aramis de Souza Silveira**;
- Juíza Titular **Márcia Frazão da Silva**;
- **Edmilsom Barbosa Fernandes**;
- **José Helder Franco Aquino**;
- **Luciano de Vasconcellos Vargas**;
- **Marco Aurélio Senko da Hora**;
- **Thais Hayashi**

Secretárias:

- **Valéria Cobbe**
- **Aniângela Garcia** (suplente).

Texto:

Lis Andrea Pereira Soboll

Revisão de conteúdo:

Membros da Comissão de Relações no Trabalho

Projeto gráfico:

Joel Gogola (Ascom)



Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 528 - Curitiba-PR