

Relações no Trabalho

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



*Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral e do Assédio Sexual
no 1º e no 2º Grau*

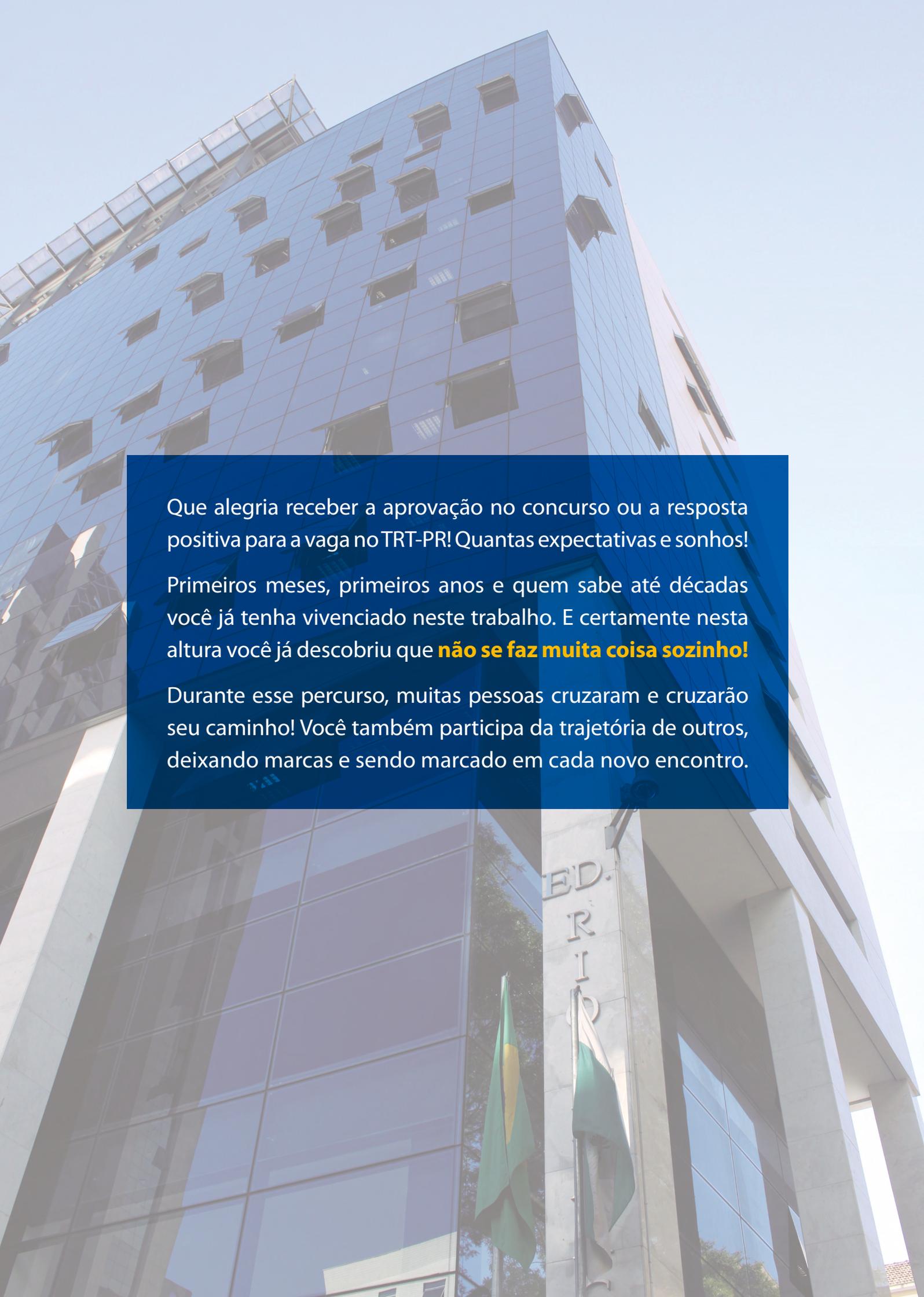
Relações no Trabalho

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

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



TRT-9ª REGIÃO
Paraná



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.



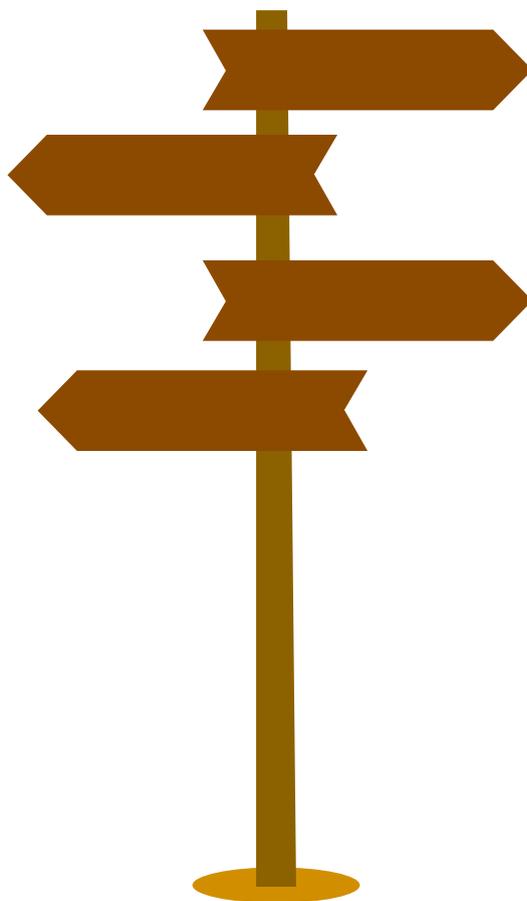
Assédio sexual

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.

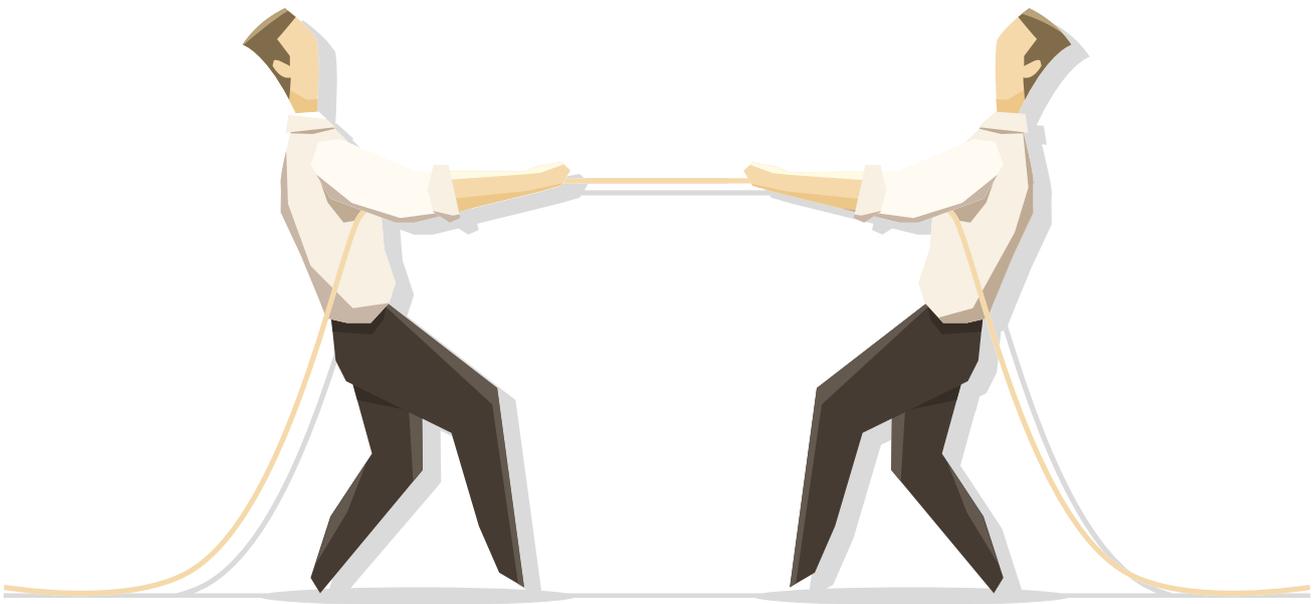
Como assim?

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 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 e 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 exercite 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 de 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 maneira 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 readaptação 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 Federal, 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 TRT9 afirma que é proibido **praticar assédio sexual ou assédio moral** e discriminar colegas de trabalho, superiores, subordinados e as demais pessoas com quem se relacione profissionalmente.

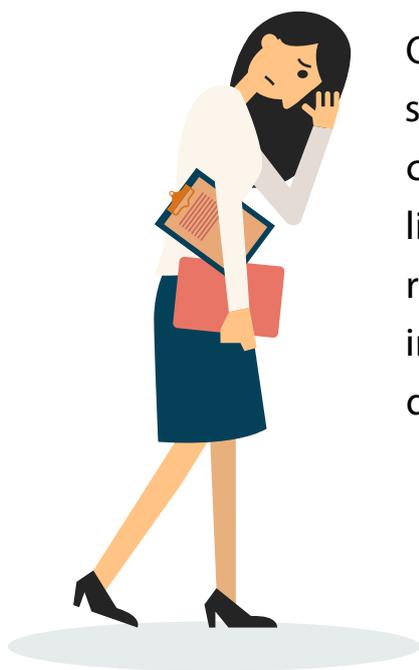
O assédio moral e/ou sexual também fere a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que indica como obrigação dos servidores públicos federais, conforme o art. 116, incisos II, IX e XI):

- 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, que podem ser facilitadas com ajuda profissional e com treinamentos específicos.

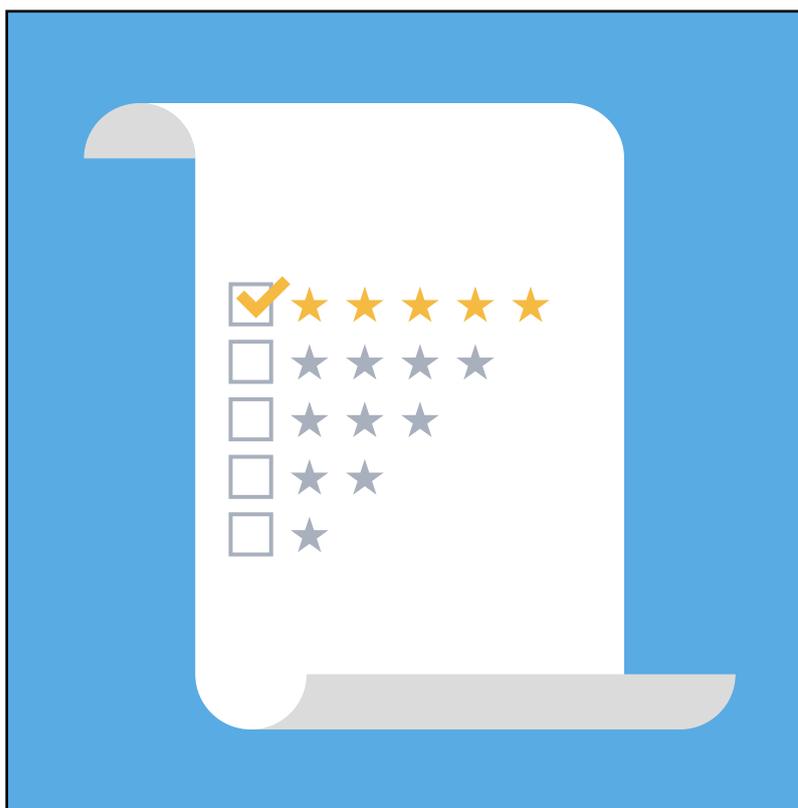
PARA TODOS

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 as 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 a 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 cotidiano, 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-PR conta com a **Comissão de Relações no Trabalho**, que atua na prevenção e no 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 do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 2º Grau

COORDENADORA

Desembargadora Ouvidora **Neide Alves dos Santos**

SUPLENTE

Desembargador **Aramis de Souza Silveira**

VICE-COORDENADORA

Thereza Cristina Gosdal

Desembargadora indicada pela Presidência, ad referendum do Tribunal Pleno

MEMBRO TITULAR

Fernando Alberto Vidal

Servidor indicado pela Presidência, ad referendum do Tribunal Pleno

SUPLENTE

Lincoln Gódke Dias

SECRETÁRIA

Thays Delmiro Vieira

Servidora da Coordenadoria de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios

SUPLENTE

Luciana Nunes da Motta Tavares

MEMBRO TITULAR

Bianca Merino Fernandes

Servidora da Coordenadoria de Admissão, Movimentação e Carreira

SUPLENTE

Flávia Santa Vieira

MEMBRO TITULAR

Marco Aurélio Senko da Hora

Servidor da Coordenadoria de Legislação de Pessoal

SUPLENTE

Marcos Rafael de Souza

MEMBRO TITULAR

Regina Conceição Ciscato de Lima

Servidora indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão

SUPLENTE

Marly Célia Utime

MEMBRO TITULAR

Renato Celso Moreira Filho

Servidor eleito, indicado pelo SINJUTRA

MEMBRO TITULAR

Dirce Marchiori

Terceirizada indicada pelo SIEMACO

Membros do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no 1º Grau

COORDENADORA

Desembargador(a) Ouvidor(a) **Neide Alves dos Santos**

SUPLENTE

Desembargadora **Cláudia Mara Pereira Gioppo**

VICE-COORDENADOR

Lourival Barão Marques Filho

Magistrado de 1º Grau indicado pela Presidência, ad referendum do Tribunal Pleno

MEMBRO TITULAR

Fernando Alberto Vidal

Servidor indicado pela Presidência, ad referendum do Tribunal Pleno

SUPLENTE

Lincoln Gódke Dias

SECRETÁRIA

Thays Delmiro Vieira

Servidora da Coordenadoria de Saúde Ocupacional, Desenvolvimento e Benefícios

SUPLENTE

Luciana Nunes da Motta Tavares

MEMBRO TITULAR

Bianca Merino Fernandes

Servidora da Coordenadoria de Admissão, Movimentação e Carreira

SUPLENTE

Cibele Fabiana de Lima

MEMBRO TITULAR

Marco Aurélio Senko da Hora

Servidor da Coordenadoria de Legislação de Pessoal

SUPLENTE

Marcos Rafael de Souza

MEMBRO TITULAR

Regina Conceição Ciscato de Lima

Servidora indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão

SUPLENTE

Marly Célia Utime

MEMBRO TITULAR

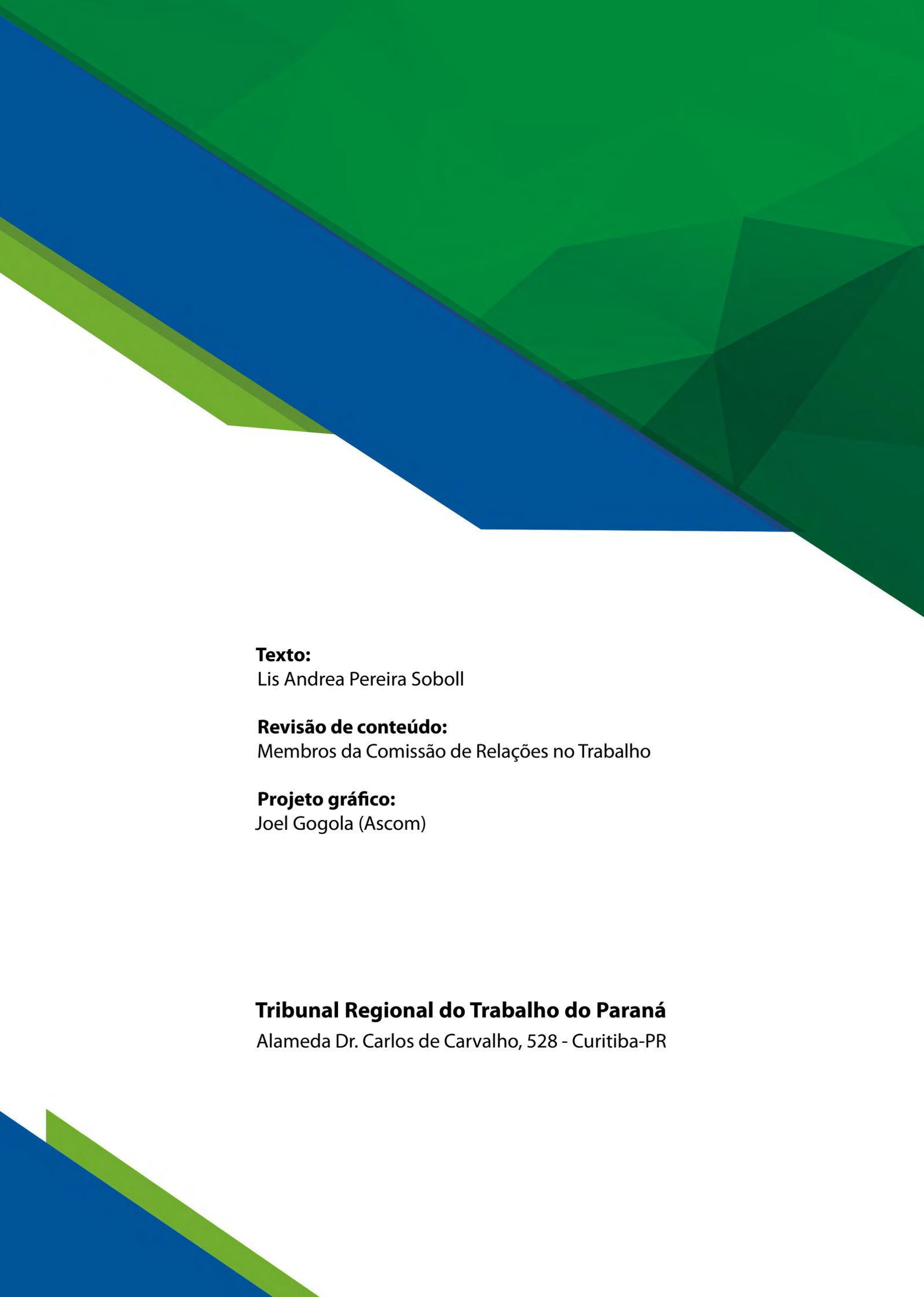
Renato Celso Moreira Filho

Servidor eleito, indicado pelo SINJUTRA

MEMBRO TITULAR

Dirce Marchiori

Terceirizada indicada pelo SIEMACO



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