

A Política de Prevenção e Combate ao **ASSÉDIO MORAL e SEXUAL**

no âmbito do TRT14 (Resolução Administrativa
Nº 042, de 28 de agosto de 2020)



OBJETIVO

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região tem por objetivo prevenir, enfrentar e intervir em condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente do trabalho, e se aplica indistintamente a magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados que desenvolvam suas atividades no Regional

FUNDAMENTOS

São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual:

- respeito à dignidade da pessoa;
- proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- preservação dos direitos sociais do trabalho;
- garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.



DIRETRIZES

- São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual:
- promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;
- implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral e sexual;
- capacitar magistrados, servidores, estagiários, aprendizes e terceirizados visando à prevenção de conflitos;
- monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;
- incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- avaliar periodicamente o tema do assédio moral e sexual nas pesquisas de clima organizacional.
- avaliar periodicamente o tema do assédio moral e sexual nas pesquisas de clima organizacional.





DO RECEBIMENTO DA RECLAMAÇÃO

As reclamações relativas a atos que possam caracterizar assédio moral e sexual poderão ser formuladas/apresentadas por:

- qualquer pessoa que se sinta alvo de hostilizações e perseguições que configurem assédio moral e sexual no seu ambiente de trabalho e,
- qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações e perseguições que configurem assédio moral e sexual no local de trabalho.

As reclamações deverão ser apresentadas à Ouvidoria-Geral deste Regional, por escrito, utilizando-se do formulário eletrônico disponível na página eletrônica institucional.

DA INSTRUÇÃO E ENCAMINHAMENTO DA RECLAMAÇÃO

As reclamações registradas, por decisão do Ouvidor-Geral, serão direcionadas à Seção de Assistência Psicossocial, que fará o registro da demanda e o levantamento de informações, formalizando-as, em relatório preliminar, que será devolvido à origem para se proceder o adequado encaminhamento. Este procedimento não se aplicará às situações em que o interessado tenha solicitado sigilo e cuja demanda restrinja-se ao apoio psicológico.





O Ouvidor-Geral avaliará o relatório preliminar e definirá o encaminhamento a ser adotado, que poderá abranger:

- a escuta dos envolvidos diretamente ou de pessoas cuja oitiva seja relevante ao esclarecimento dos fatos;
- a realização de mediação e conciliação dos conflitos, com proposições de soluções consensuais que se fizerem necessárias;
- a proposição de mudança de lotação;
- a avaliação de saúde, observado o protocolo específico dos profissionais de saúde para tratamento da questão, com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos;
- a elaboração de parecer, para os casos considerados mais graves ou recorrentes, com a finalidade de subsidiar a decisão quanto à necessidade de encaminhamento da reclamação, acompanhada de toda documentação, à Corregedoria ou à Presidência do Tribunal, conforme o caso, para medidas aplicáveis;
- arquivamento do procedimento.

Na hipótese de conciliação, a Ouvidoria-Geral e a Seção de Assistência Psicossocial farão seu acompanhamento a fim de garantir que os compromissos assumidos sejam cumpridos.

VAMOS FALAR SOBRE

ASSÉDIO MORAL



Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

CONDUTAS MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O

ASSÉDIO MORAL

- Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
- Bloquear o andamento do trabalho alheio;
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- Pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas;
- Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros;
- Fazer críticas e brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público;
- Impor-lhe horários injustificados;
- Insinuar boatos
- Forçá-lo a pedir demissão ou transferência;
- Pedir execução de tarefas sem interesse;
- Não atribuir tarefas;
- Retirar-lhe instrumentos de trabalho;
- Assediar a vítima somente quando eles estão a sós;
- Proibir colegas de falar com ele.



QUEM AGRIDE:



- Um superior;
- Um colega de trabalho de mesma hierarquia.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A EMPRESA:

- Queda de produtividade;
- Alteração da qualidade do serviço e do produto;
- Doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos ao equipamento;
- Troca constante de empregados;
- Aumento nas ações trabalhista por danos morais.



Consequências para o **ASSEDIADO:**

- Perda de motivação, criatividade, capacidade de liderança;
- Aumento da ansiedade, insegurança, depressão, entre outras doenças;
- Aumento das doenças profissionais e acidentes de trabalho;
- Dificuldade de se manter empregado.



O que não é **ASSÉDIO MORAL:**

EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados.

No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e valiações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral



AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.



USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.



MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas;
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor;
- Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa;
- Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas;
- Exigir, por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao Departamento de Pessoal ou Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo;
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias.

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.



**ASSÉDIO MORAL
É CRIME!
DENUNCIE**

Fontes (clique no link azul):

https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/dicas/166assedio_moral.html

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

<https://appserver1.trt14.jus.br/pesquisa/materias/exibir.php?id=G115838>



TRT-14ª REGIÃO
Rondônia e Acre