

AssédioMoral

*Aqui também **não** é legal*



Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS)

O Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é composto por:

- I. Desembargador(a) Ouvidor(a)
- II. Juiz(a) Auxiliar da Presidência
- III. Diretor(a)-Geral
- IV. Diretor(a) da Secretaria de Gestão de Pessoas
- V. Coordenador(a) de Saúde
- VI. Representante da AMATRA IV
- VII. Representante do Sintrajufe

Índice

| | |
|---|----|
| Mensagem da Administração | 4 |
| 1. Assédio Moral..... | 5 |
| 1.1 - Conceito | 5 |
| 1.2 - Diferenciando o assédio de outras formas de violência | 6 |
| 2. Caracterização do Assédio Moral | 7 |
| 3. Consequências do Assédio Moral | 9 |
| 3.1 - Efeitos na vida do assediado | 9 |
| 3.2 - Efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho | 9 |
| 4. Enfrentamento ao Assédio Moral | 10 |
| 4.1 - O que fazer em caso de assédio? | 10 |
| 4.2 - Encaminhamento de notícias de assédio | 11 |
| 4.3 - Tratamento dado às notícias | 11 |
| Resolução CSJT N° 237, de 23 de abril de 2019..... | 12 |

Mensagem da Administração

A Resolução nº 237 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, publicada em 23 de abril de 2019, instituiu a *Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau*. Essa política determinou novas atribuições e responsabilidades ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do TRT-RS, instituído pela Portaria TRT4 nº 6.802/2017, reforçando sua atuação na luta pela defesa da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, III e IV, 5º, X, e 6º da Constituição da República.

Uma das iniciativas de destaque adotadas a partir da Resolução nº 237 do CSJT é a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral. A atividade será realizada todos os anos, na segunda semana do mês de maio. A fixação de uma agenda pelo CSJT cria condições para que o tema seja lembrado e debatido regularmente.

O assédio moral nas relações de trabalho vem sendo combatido pelos agentes públicos atuantes na Justiça do Trabalho. A política de prevenção e o próprio Comitê de Combate ao Assédio Moral têm por objetivo conscientizar magistrados e servidores acerca de comportamentos e condutas indicativos de assédio, que podem surgir no ambiente de trabalho. As ações que podem ser caracterizadas como de assédio moral devem ser desencorajadas, evitadas e reparadas de forma ativa e permanente, pela Instituição e todos os seus agentes.



1. Assédio Moral

1.1 - Conceito

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau conceituou, em seu art. 2º, inciso II, o assédio moral perpetrado por um agente público da seguinte forma:

Condutas repetitivas 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 da 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.

Essa definição abrangente respalda os dois principais aspectos do assédio moral, que são:

- Conduta repetitiva do agente responsável e
- Dano gerado à autoimagem da vítima.

Para a psicanalista Marie-France Hirigoyen, talvez a mais respeitada especialista mundial em assédio moral, uma das principais características desse tipo de violência é justamente sua *invisibilidade*. Os assediadores agem por meio de atos sutis, difíceis de perceber ou combater, e **cujo verdadeiro efeito se faz notar pela sua repetição ao longo do tempo**. Diante da indiferença e da distância dos colegas, as vítimas se questionam se o assédio está realmente acontecendo, isolando-se e sentindo-se, elas próprias, invisíveis. Apesar disso, essa estrutura perversa não é intransponível: para interromper esse processo, muitas vezes basta que alguém responda de maneira solidária, reconhecendo o assédio perante o grupo e demonstrando empatia com os envolvidos.

Outros pesquisadores continuaram essa linha de estudos, porém enfatizando visões sutilmente diferentes de Hirigoyen. Há autores, como Lis Soboll, que entendem o assédio moral como menos centrado no comportamento dos agentes (vítima e agressor) e mais na estrutura gerencial que permite sua ocorrência. É daí que vem a ideia de *assédio moral organizacional*. A partir desse entendimento, as vítimas do assédio não são apenas as pessoas que sofrem o assédio, e sim todos aqueles que trabalham ou atuam num ambiente afetado por comportamentos de gestão abusivos. Essa visão também subentende que o assédio moral não é, necessariamente, intencional, podendo ocorrer em certos modos de gestão sem que o assediador se dê conta.

1.2 - Diferenciando o assédio de outras formas de violência

O assédio moral é uma das formas de violência que podem se manifestar no ambiente de trabalho.

Veja, abaixo, alguns exemplos de outras formas, que não configuram assédio moral:

- **Agressões pontuais:** algumas atitudes particularmente violentas ou humilhantes podem ter efeitos tão danosos quanto o assédio moral.
- **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 (fonte: [Cartilha do TST de Prevenção ao Assédio Moral](#)).
- **Conflito:** as discussões profissionais, ainda que expressadas de forma mais assertiva/contundente, não configuram assédio.
- **Imposições profissionais:** metas e prazos, desde que de acordo com as regras e normas de trabalho vigentes, não constituem assédio quando utilizadas de forma razoável e não discriminatória, sem propósito de represália. O mesmo vale para redistribuição de funções e trocas de setor.
- **Sobrecarga de trabalho:** o aumento do volume de trabalho só pode ser visto como assédio moral se dirigido para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usado como forma de punição.



2. Caracterização do Assédio Moral

Quando praticadas de forma reiterada ao longo do tempo, singularmente ou em conjunto, as ações abaixo listadas são **fortes indicativos** de assédio moral:

Promover o isolamento do trabalhador dentro da própria equipe de trabalho

Fazer com que o trabalhador descredite de si próprio

Desqualificar o trabalhador perante a equipe

Não repassar ao trabalhador informações relevantes para que ele possa executar seu trabalho

Ainda, a lista de comportamentos abaixo, elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), descreve atitudes que, quando repetidas por tempo prolongado, podem caracterizar o assédio moral:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo em que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente;
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Cabe lembrar, também, que o assédio é multilateral: ou seja, ele pode ocorrer entre dois trabalhadores do mesmo nível ou até mesmo de um subordinado para o chefe.



3. Consequências do Assédio Moral

Quase todas as situações de sofrimento que surgem nos ambientes profissionais têm efeitos restritos a esse espaço, tendendo a diminuir ou mesmo desaparecer quando a pessoa se afasta do contexto laboral. Até mesmo os prejuízos associados ao estresse, que costumam persistir fora do horário de serviço, podem ser superados com mudanças de rotina ou um período de férias bem aproveitado. Já o assédio moral pode deixar danos prolongados. O sofrimento pode chegar a ser revivido constantemente, inclusive fora do ambiente de trabalho, pois afeta a percepção que a pessoa tem de si mesma.

3.1 - Efeitos na vida do assediado

Os sintomas do assédio moral na vida pessoal podem se assemelhar aos da depressão e do estresse pós-traumático, embora haja casos de assédio em que a pessoa não identifica sintomas. O assédio também se soma a outros riscos psicossociais no trabalho e interage com eles, podendo aumentar a incidência de alcoolismo e de absenteísmo. Pode, também, ocorrer comprometimento da capacidade produtiva e prejuízo na vida pessoal.

3.2 - Efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho

Consequências do assédio para a organização e para o Estado:

- Redução da produtividade (de toda a equipe);
- Prejuízo das condições de bem-estar no trabalho (de toda a equipe);
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da Instituição;
- Custos com licenças, tratamentos médicos e perda de pessoal;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos com processos administrativos e judiciais.

Fonte: TST, com alterações.



4. Enfrentamento ao Assédio Moral

A [Portaria 6.802/2017 da Presidência do TRT-RS](#) instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral, criado para ser um espaço multidisciplinar de debate e produção de políticas e ações voltadas para a qualidade das relações socioprofissionais na Instituição.

O Comitê é peça fundamental na contribuição para o aumento da conscientização de magistrados e servidores, ajudando na prevenção e no enfrentamento de comportamentos prejudiciais ao exercício da função pública. Ele serve como articulador das políticas de combate ao assédio moral, sendo responsável por receber as notícias de assédio moral no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região e encaminhá-las à consideração da Administração.

A ação do Comitê garante também a “não personificação” dos casos em que haja suspeita de assédio, garantindo a discussão e análise dos aspectos institucionais envolvidos e da especificidade de cada situação concreta. Essa postura crítica viabiliza a construção de uma cultura livre de assédio, por meio da melhoria permanente das condições gerais de trabalho e da capacitação de todos os agentes públicos, estagiários e terceirizados.

4.1 - O que fazer em caso de assédio?

As vítimas - Se você se considera vítima de um caso de assédio, recomenda-se:

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas, inclusive com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- 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.

Os colegas - Caso você seja testemunha de uma situação de assédio, é possível:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

4.2 - Encaminhamento de notícias de assédio

É possível reportar os casos em que haja suspeita de assédio à Ouvidoria do TRT-RS, à Secretaria de Gestão de Pessoas (Segesp) e às entidades de classe – o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União no Rio Grande do Sul (Sintrajufe-RS) e a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região (Amatra IV).

Todos os canais estão abertos a receber notícias, estando abertos não apenas a magistrados e servidores, mas também a terceirizados e estagiários que tenham sofrido com atitudes inadequadas no ambiente de trabalho.



Em todos esses espaços, a apresentação da notícia de assédio estará coberta por sigilo.

4.3 - Tratamento dado às notícias

- (1) O TRT da 4ª Região receberá a notícia sobre assédio moral por quatro canais, os quais possuem assento no Comitê de Combate ao Assédio Moral: **Ouvidoria, Segesp, Amatra IV e Sintrajufe.**
- (2) Recebida a notícia, os responsáveis pela unidade receptora, de imediato, comunicarão o recebimento e seus termos ao Comitê, que preservará o sigilo da notícia e dos envolvidos.
- (3) O Comitê, primeiramente, verificará a necessidade de suporte psicológico ou funcional aos envolvidos.
- (4) Haverá visita à unidade envolvida para análise e diagnóstico da situação *in loco*.
- (5) O Comitê elaborará relatório fundamentado, acolhendo ou não a notícia de assédio. Desse relatório, os envolvidos serão notificados.
- (6) Acolhida a notícia, o Comitê buscará, inicialmente, uma composição entre os envolvidos; não acolhida, caberá recurso à Administração.
- (7) Havendo a possibilidade, será firmado um acordo restaurativo, cujo cumprimento será acompanhado pelo Comitê, com ciência da Administração; caso contrário, será aberto prazo de 10 (dez) dias para o agente imputado apresentar sua versão.
- (8) Findo o prazo, com ou sem a manifestação do agente imputado, será elaborado parecer definitivo pelo Comitê, sugerindo o caminho a ser tomado para solução do fato, como eventual arquivamento, atuação para recuperação da relação entre os envolvidos, apoio psicológico e/ou acompanhamento funcional, capacitação na área de relacionamento interpessoal e de aperfeiçoamento das relações no local de trabalho, modificação do local de trabalho, remoção de envolvidos e/ou punição do agente.
- (9) O parecer definitivo será encaminhado à Administração, a quem caberá, então, tomar providências, podendo acolher os caminhos indicados pelo Comitê, ou mesmo determinar a abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e notificação das autoridades competentes, quando cabível.
- (10) Da decisão da Administração caberá recurso ao Órgão Especial.

Assédio Moral

*Aqui também **não** é legal*



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS)