

**O processo
perverso de
violência
psicológica**



ASSÉDIO



Ao longo da vida há encontros **ESTIMULANTES!** Onde somos reconhecidos em nossas capacidades e doamos o que temos de melhor! Resultado: Melhoria da qualidade de vida como um todo.



Há outros que nos minam e podem nos aniquilar. Um indivíduo pode destruir o outro através de um processo contínuo de violência indireta sem que ninguém interfira. A pretexto de tolerância, tornamo-nos complacentes.



ASSÉDIO MORAL



- A palavra assédio vem do latim *AD SEDERE*, que significa "**sentar-se em frente de**".
- Da expressão denota-se a ideia de **CONSTRANGIMENTO**, humilhação, rebaixamento.
- Assim, assediar, significa **PERSEGUIR COM INSISTÊNCIA**, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

- PERSUASÃO indireta;
- SÉRIE de ações ou omissões, de aparência INGÊNUA, mas que, em sua essência, visa à DESESTABILIZAÇÃO PSICOLÓGICA e a ANIQUILAÇÃO do “outro”.
- É uma forma de violência secreta, silenciosa e, num primeiro momento, quase imperceptível, pois seus efeitos se propagam na esfera ÍNTIMA da vítima.
- Imposição de posicionamento (ou vontade), através de meios obscuros e REPUGNANTES que, em princípio, não deixam RASTROS capazes de demonstrar a própria existência da relação perversa, quanto menos seu “vilão”.



Assédio Moral

NO TRABALHO



- Linha TÊNUE que separa o poder diretivo e o abuso de poder/direito;
- ATENTADO contra a moralidade ética e dignidade da pessoa humana;
- PREJUÍZOS a empregados(as)/servidores (as), empregadores/instituições e à sociedade.

Trata-se de “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja concausalidade se relaciona com as formas de ORGANIZAR e a cultura organizacional, que visa humilhar e DESQUALIFICAR um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”

(HELOANI/BARRETO, 2018)



Convenção 190 da OIT

- Não tolera a violência e o assédio no local de trabalho;
- É a primeira norma internacional que visa acabar com a violência e assédio;
- Reconhece que todas e todos têm direito a um ambiente de trabalho sem assédio e violência;

Convenção 190 da OIT



“um conjunto de comportamentos e práticas INACEITÁVEIS, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma ÚNICA vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, PSICOLÓGICO, sexual ou econômico”.



CARACTERÍSTICAS



- humilhação e **PERSEGUIÇÃO**;
- intencionalidade;
- temporalidade e **REPETITIVIDADE**;
- degradação das condições de trabalho e
- **DIRECIONALIDADE**.



#SEMBULLYING
#SEMCULPA



TIPOS DE ASSÉDIO

TIPOS



■ Pela MOTIVAÇÃO das AGRESSÕES e não pelo local de trabalho (Artigo 3º da Convenção nº. 190 da OIT).

- * forma presencial;
 - * durante o deslocamento entre a residência e o trabalho;
 - * teletrabalho;
 - * todos os pontos físicos e virtuais atrelados ao contrato de trabalho.
-

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



SOB O ENFOQUE DA ABRANGÊNCIA:

- Assédio moral interpessoal (individual);
- Assédio moral coletivo
 - * em sentido estrito (indistintamente);
 - * individual homogêneo (grupo com certas características não desejáveis);
 - * difuso (lesiona o próprio meio ambiente de trabalho e atinge pessoas indeterminadas, como os familiares).

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



*Assédio moral organizacional/
institucional/estrutural

Praticado de forma **INDISTINTA**
sobre os
empregados(as)/servidores(as)
como uma política gerencial
estratégica do
empregador/**INSTITUIÇÃO**, com
objetivos alinhados ao incremento
de suas atividades.

“É preciso ter em mente que o assédio moral é em si um problema ORGANIZACIONAL porque ocorre no ambiente do trabalho, entre pessoas que são parte da mesma estrutura organizacional. O assédio moral decorre de papéis organizacionais e institucionais, o que torna a organização CORRESPONSÁVEL pelos atos culposos ou dolosos que ocorrem em seu interior. Assim, no assédio moral, a violência ocorre no ambiente de trabalho a partir de relações de PODER consideradas abusivas, incluindo ameaças e intimidações”.

[Cartilha “Violência, Discriminação e Assédio no Trabalho”].

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



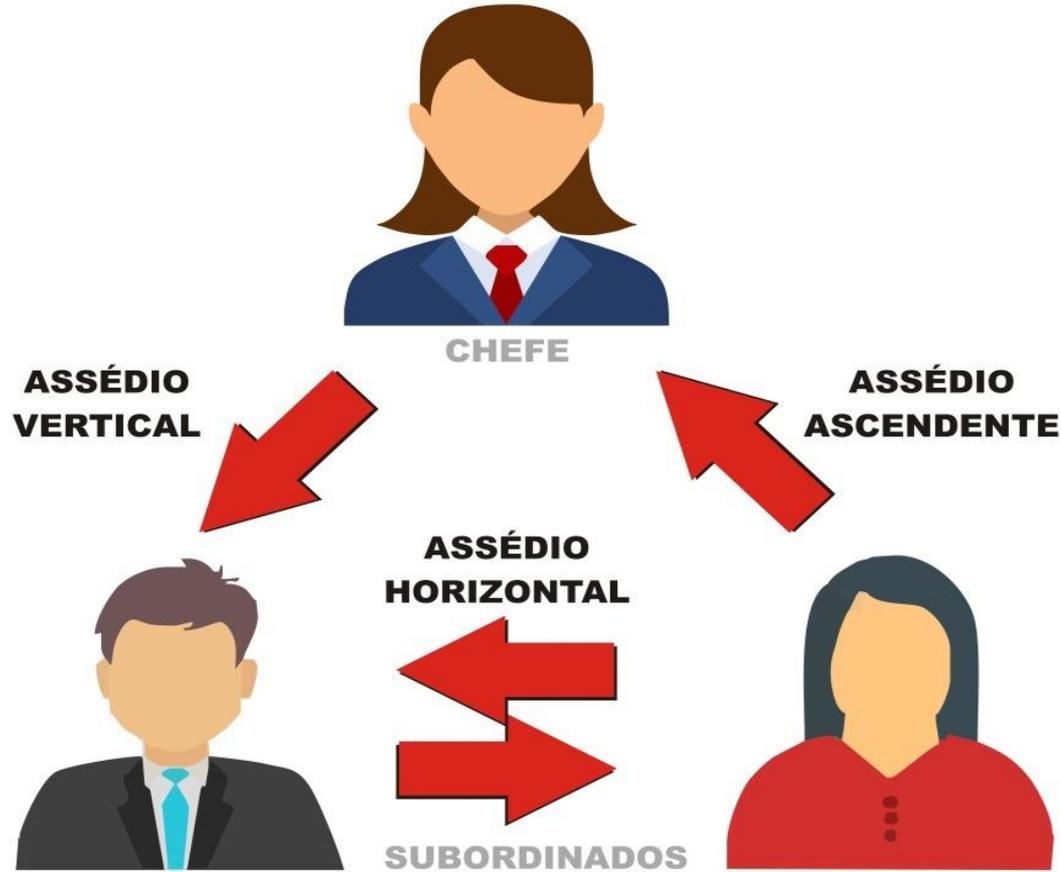
INTENCIONALIDADE

- Assédio moral perverso;
- Assédio moral estratégico.

DIRECIONALIDADE

- Assédio moral vertical descendente (*cima para baixo*);
- Assédio moral vertical ascendente (*baixo para cima*);
- Assédio moral horizontal e
- Assédio moral misto.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO



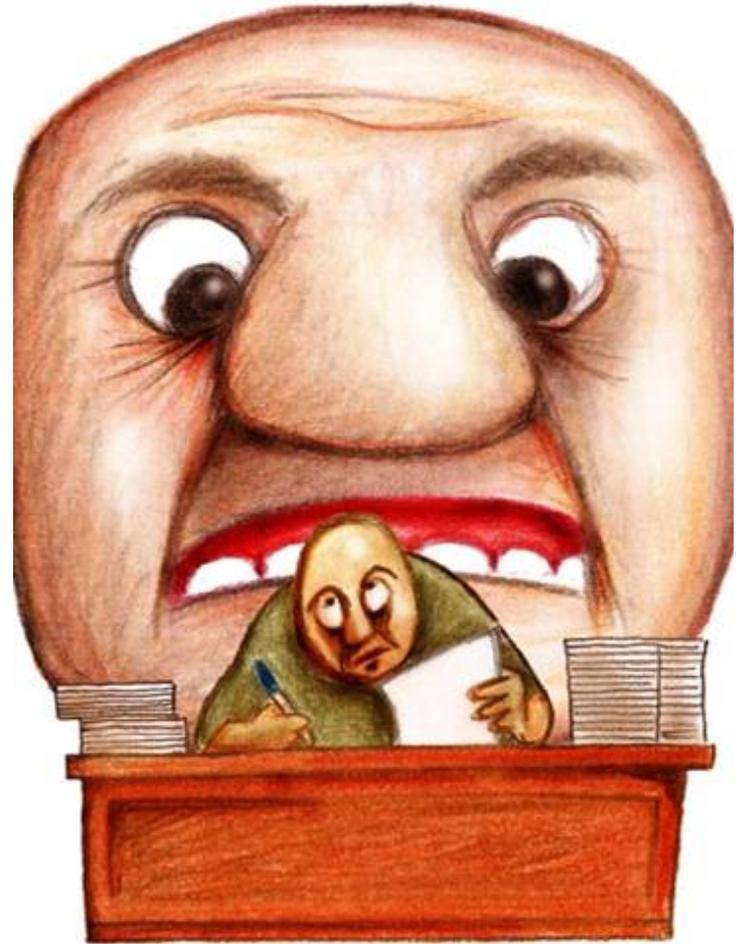


EXEMPLOS

- Degradação proposital das condições de trabalho;
- Isolamento e recusa de comunicação;
- Atentado contra a dignidade;
- Violência verbal, física ou sexual



- atos, gestos, palavras, insultos, gritos, com intuito de constranger, humilhar, COAGIR;
- propagar piadas para REBAIXAR e/ou ridicularizar o outro;
- atribuir apelidos PEJORATIVOS, espalhar boatos;
- fazer COMPARAÇÕES despropositadas;
- CRITICAR a vida pessoal;
- desconsiderar condições de SAÚDE.



- fomentar a **COMPETIÇÃO**;
- **ISOLAR** o empregado(a)/servidor(a);
- **ESVAZIAR** funções;
- retirar **AUTORIDADE** e/ou autonomia;
- fazer cobranças, controle e vigilância **EXCESSIVOS** (inclusive fora do ambiente de trabalho);
- não repassar de informações **IMPORTANTES** e úteis para a realização das tarefas;
- **QUESTIONAR** de modo constante e despropositado sobre condutas/decisões



- EXIGIR maior produtividade e/ou de atribuição de tarefas mais complexas aos empregados(as)/servidores(as) mais competentes, habilidosos e inteligentes;
- FALSO "reconhecimento";
- DESEQUILÍBRIO na distribuição de tarefas, em face da competência, responsabilidade, dedicação, comprometimento de um empregado(a)/servidor(a).





ASSÉDIO MORAL E A ERA DIGITAL/VIRTUAL “Cyberbullying”

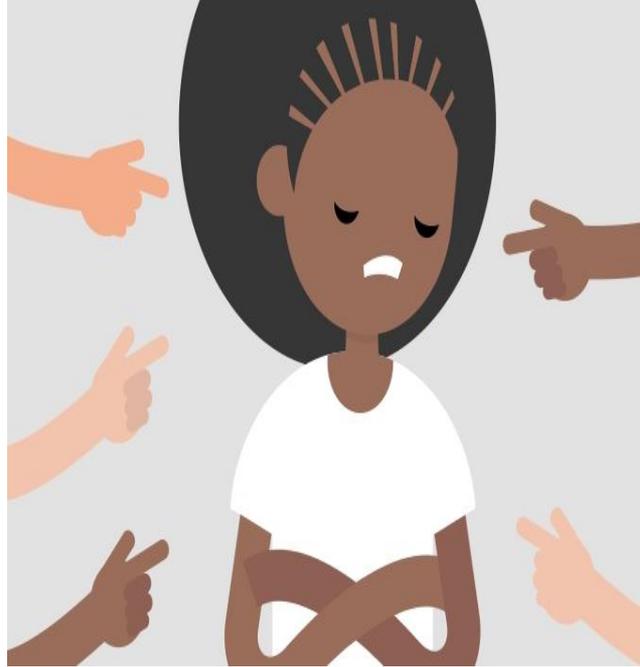
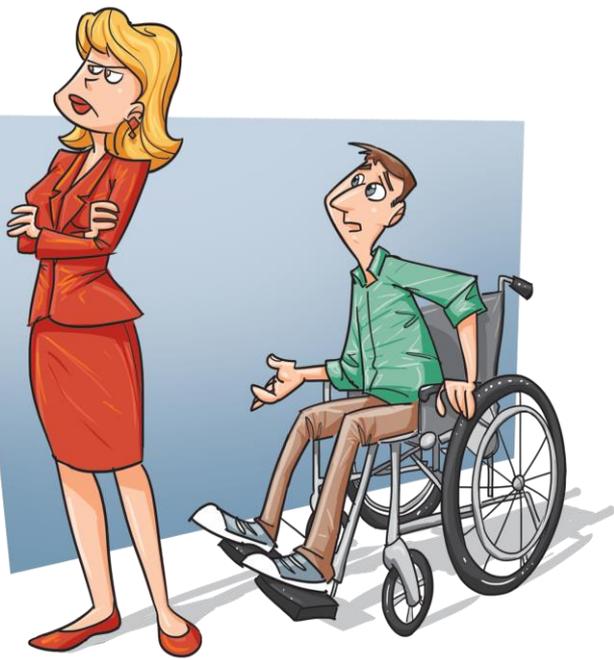
- Através de sites de relacionamento, grupos de mensagem, plataformas eletrônicas, Instagram, Whatsapp, Facebook, Twitter, sistemas operacionais internos do empregador/instituição, reuniões e audiências por videoconferência.

ASSÉDIO MORAL E A ERA DIGITAL/VIRTUAL “Cyberbullying”



Informalidade própria das comunicações virtuais:

- Multiplicação dos **AGRESSORES** sob o véu da “normalidade e aceitabilidade social”;
- Facilidade na disseminação da cultura da conduta **PERVERSA** e concretização do desprezo coletivo;
- Apropriação indevida da vida privada da vítima pelo agressor, afetando sua **FAMÍLIA**;
- Violação do **DIREITO** à desconexão.



DISCRIMINAÇÃO. DISTINÇÃO – exclusão ou preferência – com base, por exemplo, em RAÇA, cor, SEXO, religião, nacionalidade, origem social ou APARÊNCIA, hábil a refletir sobre as oportunidades/condições de TRABALHO.

bingo do assédio moral

mulheres no mercado de trabalho

dificultaram
ou impediram
minhas consultas médicas
no meu período
de gestação

+10

desconsideraram
minha opinião técnica
a respeito da minha
área de conhecimento

+25

já me atribuíram
propositalmente
funções inferiores
ou superiores,
distintas das
minhas atribuições

+20

me ligaram
ou mandaram mensagens
fora de hora
invadindo minha
vida privada

+15

Já me perguntaram
se eu pretendia
engravidar

+15

já criticaram
minhas preferências
pessoais ou minhas
convicções

+15



O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



- Condições **INADEQUADAS** de trabalho;
- As cobranças, críticas, estipulação de metas exteriorizadas dentro da **RAZOABILIDADE**;
- conflitos e devolutivas **CONSTRUTIVAS**;
- eventual ato atentatório à **DIGNIDADE** da pessoa humana que não for reiterado e sistemático.

CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR/ INSTITUIÇÃO

- DESEQUILÍBRIO do meio ambiente do trabalho;
- AUMENTO de faltas e afastamentos por motivos médicos;
- ROTATIVIDADE de pessoal;
- maior incidência de ERROS e acidentes;
- QUEDA na produção;
- condenação judicial em INDENIZAÇÃO por danos materiais e/ ou morais.

**CONSEQUÊNCIAS
PARA O(A)
EMPREGADO(A)/
SERVIDOR(A)**

- ABALO à saúde física e mental;
- AFASTAMENTOS, mediante auxílios previdenciários;
- INSEGURANÇA com relação às capacidades profissionais;
- PROBLEMAS familiares;
- DISTANCIAMENTO social;
- desemprego;
- SUICÍDIO.



ARCABOUÇO JURÍDICO

Convenção nº. 155 da OIT:

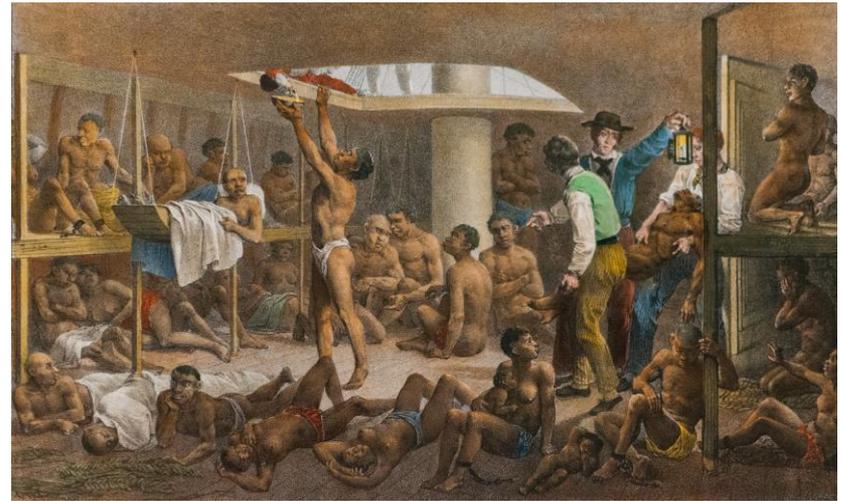
Art. 4 - (...)

2. *“Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se*

apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho”.

Art. 5 — *A política (...) deverá levar em consideração as grandes esferas de ação (...) possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:*

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; ...”





CONVENÇÃO

190

O ASSÉDIO MORAL E A CONSTITUIÇÃO

Constituição Federal do Brasil. Direitos Sociais (arts. 1º., IV, 5º., 7º, XXII, 37, 170, 193, 196, 200, VIII e 225, §3º)

- * Dignidade da pessoa humana;
- * Valor social do trabalho;
- * Meio ambiente do trabalho hígido e equilibrado;
- * Proteção à integridade psicofísica do(a) trabalhador(a);
- * moralidade administrativa (ética, razoabilidade e justiça).



* artigo 146 do Código Penal:
“Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena: detenção, de três meses a um ano, ou multa”.



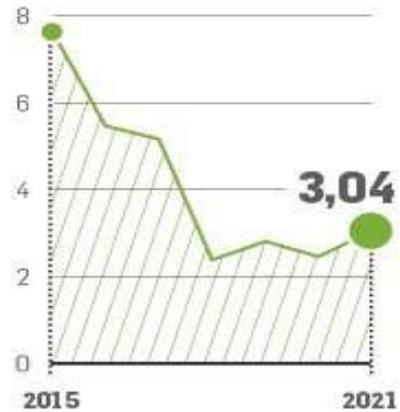
- Leis municipais e estaduais no âmbito da Administração Pública;
- PL 6757/2010 - alteração da CLT;
- PL 4742/2001 - Introdução do artigo 136-A do Código Penal;
- PL 4591/2021 - introdução, na Lei nº. 8.112/1990, penalidades diante da prática de assédio moral por parte dos(as) servidores(as) da União.



A Hora e a Vez do Poder Judiciário

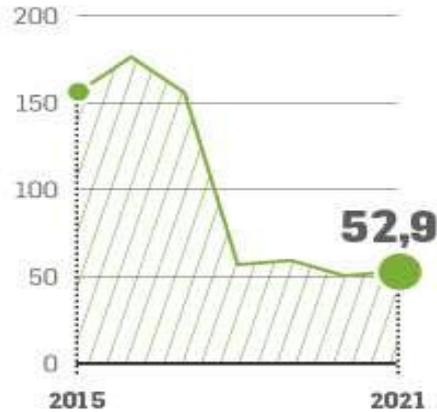
Assédio sexual

EM MILHARES DE CASOS



Assédio moral

EM MILHARES DE CASOS



Em 2021, foram registrados 3.049 processos de assédio sexual e 52.936 de assédio moral nas varas de trabalho pelo País. Nos últimos seis anos, a maior queda, em ambos os tipos de assédio, ocorreu em 2018. Naquele ano, foram registrados cerca de um terço do total de casos de assédio moral do ano anterior e metade dos números de assédio sexual. Já em 2019, os números ensaiaram um aumento novamente, mas o primeiro ano da pandemia do coronavírus fez com que eles caíssem de novo, embora, dessa vez, uma queda menos acentuada (Fonte TST).



TRT-2

Assédio Moral

2019 - 3 casos

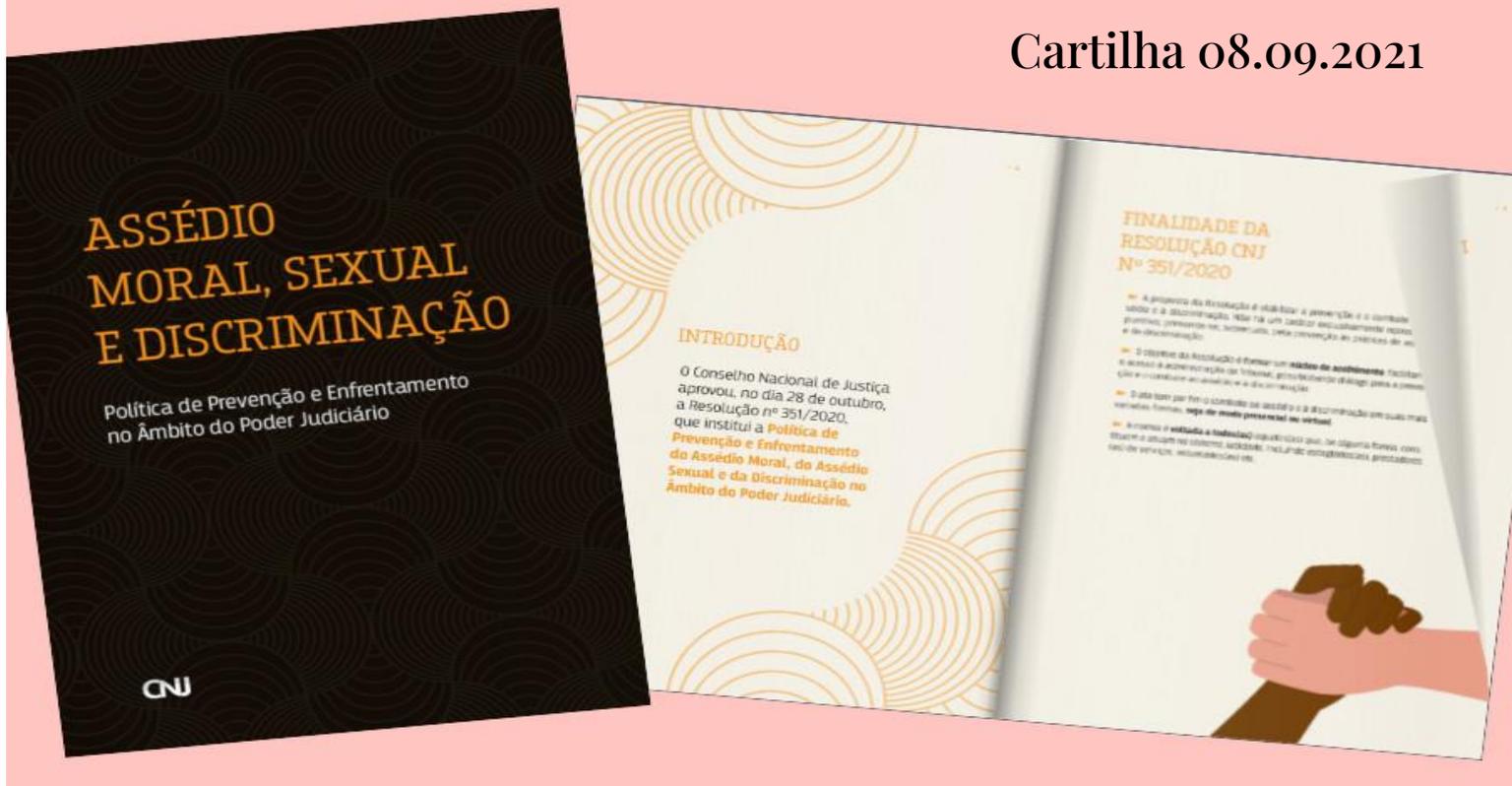
2020 - 6 casos

2021 - 8 casos

(1 sexual)

2022 - 10 casos

Cartilha 08.09.2021



Resolução nº. 351/2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.



- * alinhamento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual;

- * combate à discriminação com o planejamento estratégico de cada órgão do Poder Judiciário.

A Resolução CNJ n. 351/2022 apresenta diretrizes sobre gestão e organização do trabalho, além de orientações sobre:

- * mecanismos de acolhimento, suporte e acompanhamento de denúncias e de pessoas afetadas;
- * modos de tratamento das notícias de assédio e discriminação;
- * condução em relação a infrações, procedimentos disciplinares e penalidades;



“I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico”;

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;



ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Resolução n°. 351:

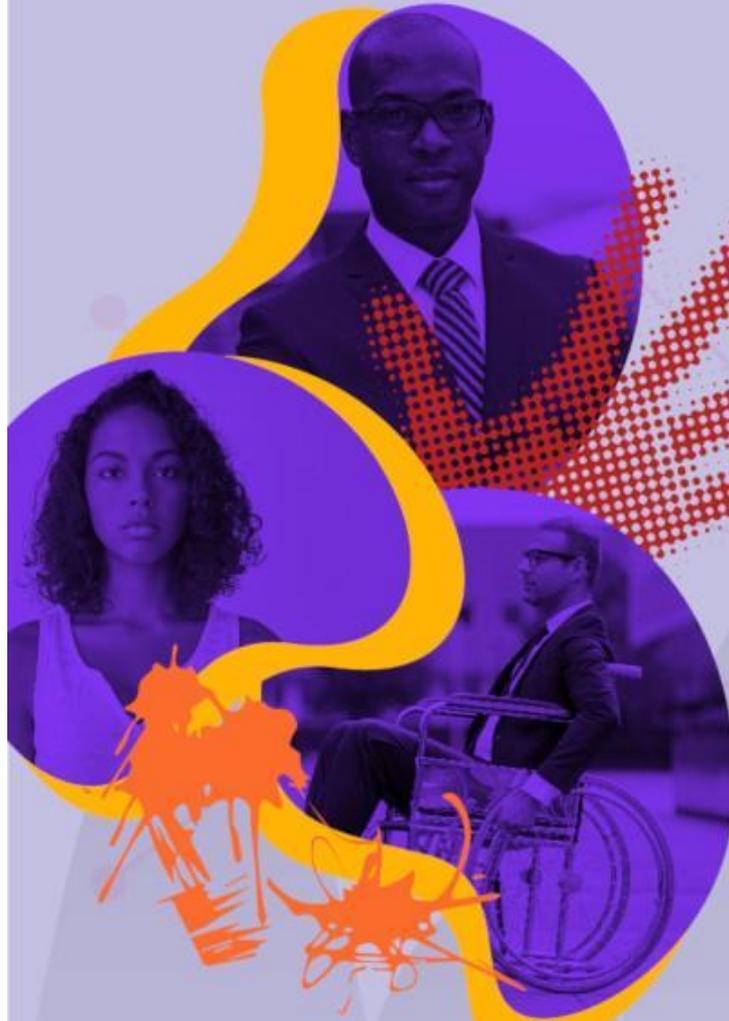
- amplitude: (presencial, virtual, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros)
- prevenção:
 - organização e gestão do trabalho;
 - capacitação e aperfeiçoamento;
 - planejamento estratégico;
 - comissões.
- enfrentamento: - canal de denúncias; - acolhimento, suporte e acompanhamento; - apurações e punições.



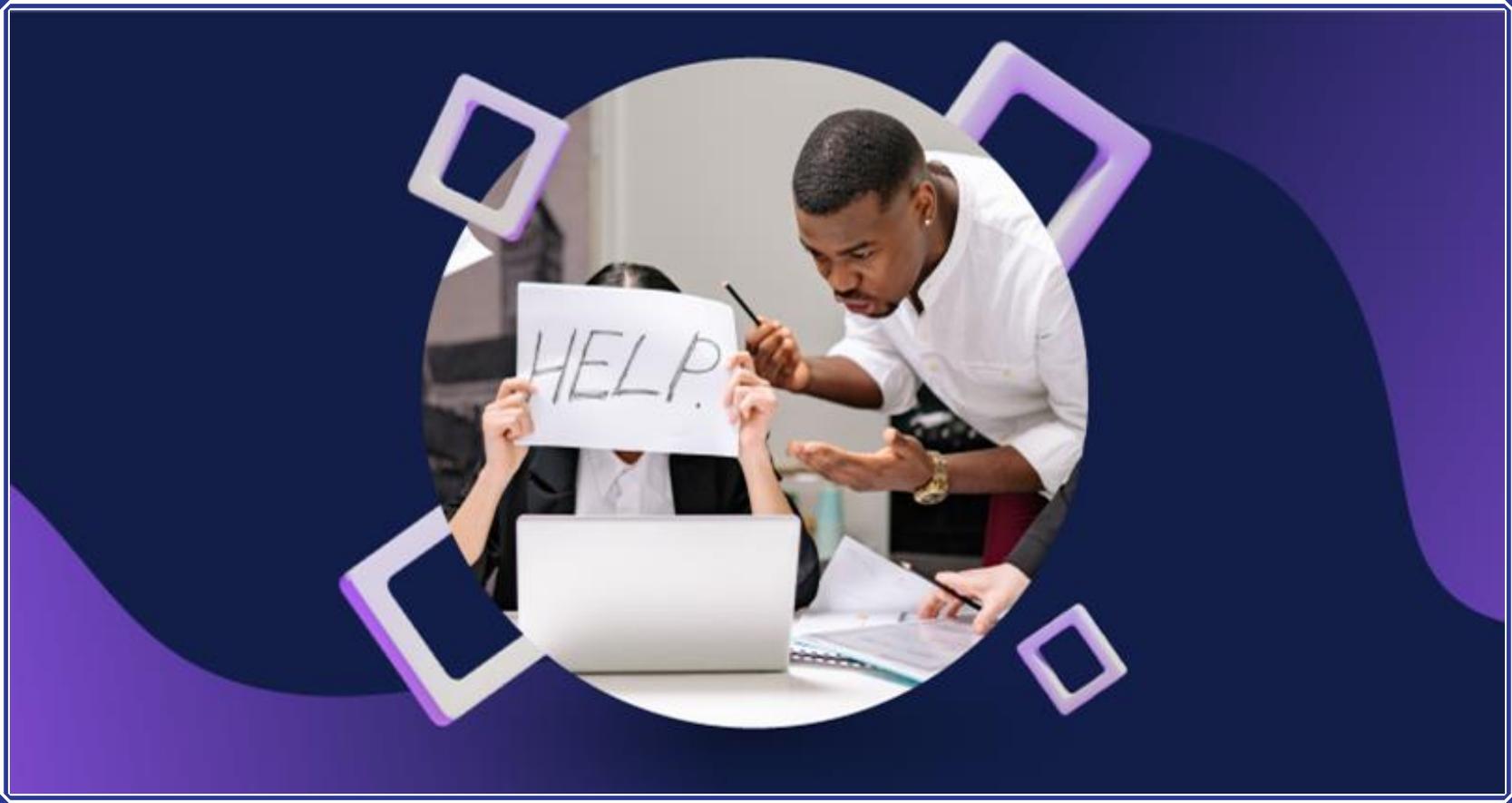
- Resolução nº. 413/2021. Alteração. Comissões: “*considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição*”. Diversidade de gênero, com privilégio às “*mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+*”.
- Resolução nº. 450/2022. Institui a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação na agenda permanente dos tribunais.

PESQUISA NACIONAL

**ASSÉDIO E
DISCRIMINAÇÃO
NO ÂMBITO DO
PODER JUDICIÁRIO**



Levantamento de dados
após 01 ano da Resolução
nº. 351 do CNJ



ACÇÕES

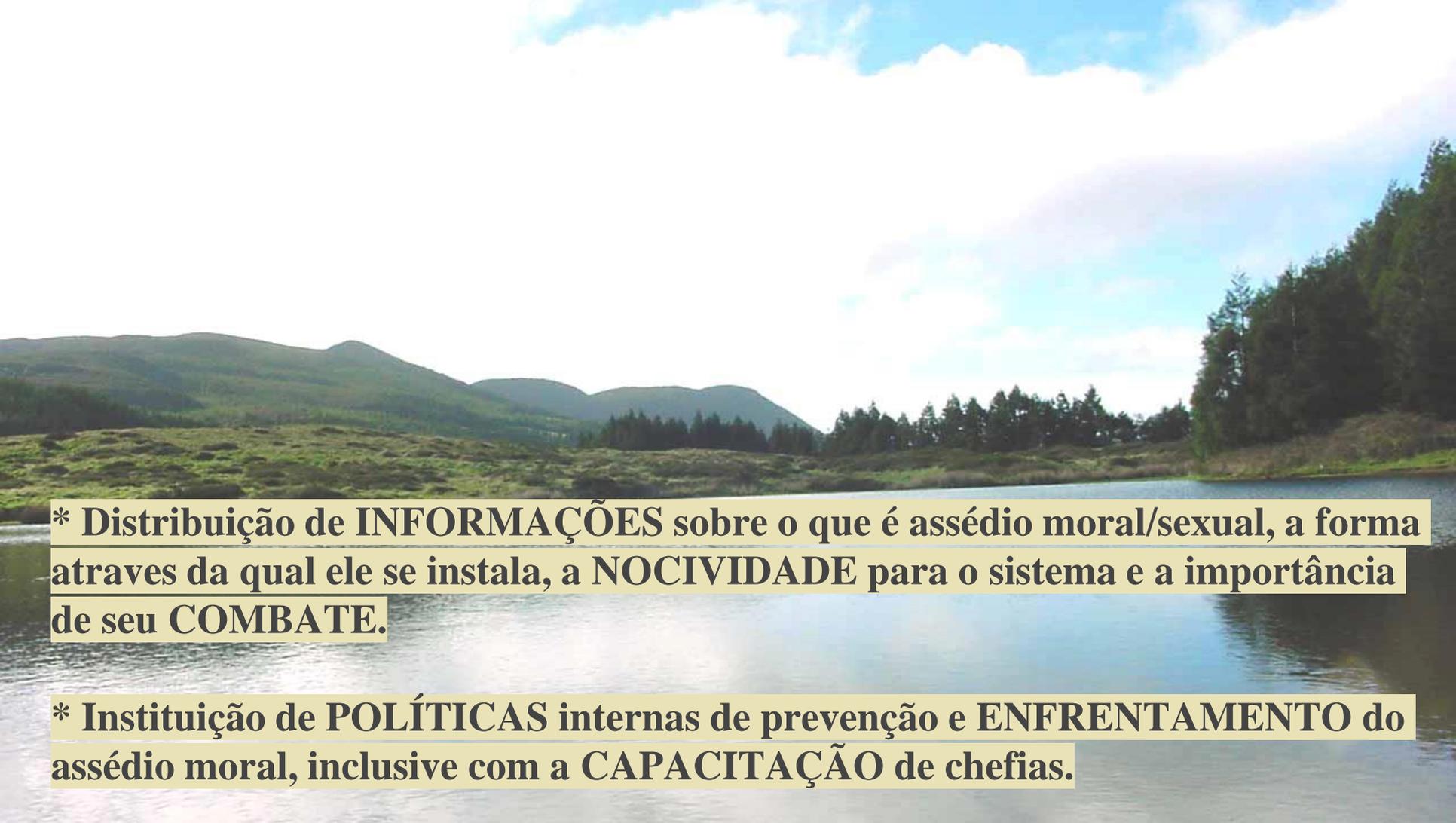
- AVALIAÇÃO objetiva do ambiente de trabalho como espaço em que os elementos materiais e imateriais interagem de forma positiva e/ou negativa, como meio de PREVENÇÃO de eventuais riscos que possam afetar o bom andamento das atividades;
- INSTITUIÇÃO de um clima de proteção à dignidade humana calcado nos valores de ÉTICA, RESPEITO e SOLIDARIEDADE intrínsecos e intransigíveis à empresa/instituição;
- Conscientização para a MUDANÇA de paradigma e de atitude, de modo que apenas os profissionais alinhados com esse padrão tenham condições de fazer parte dos quadros da empresa/equipe.

* Implementação de um **CÓDIGO de CONDUCTA** a declarar que o respeito, **URBANIDADE** e higidez no ambiente de trabalho são **VALORES ESSENCIAIS**, além de obrigação e **RESPONSABILIDADE** de todos que nele interagem.



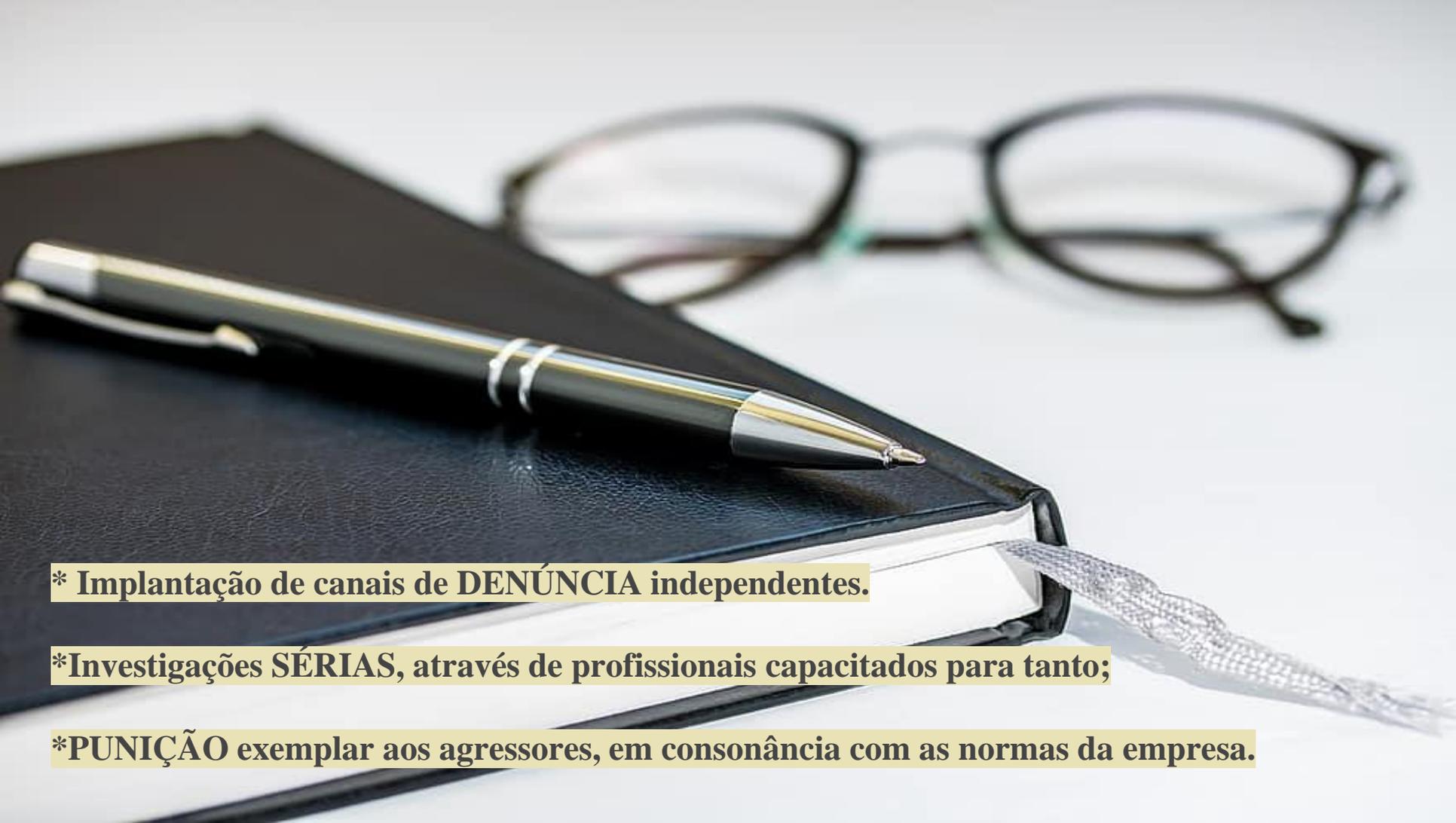
* **Apoio PSICOLÓGICO** e orientação a quem declare estar sendo vítima, assegurado o **SIGILO**.

* **FLEXIBILIDADE** na estruturação da empresa, com valorização de cada profissional, a partir de sua respectiva **POTENCIALIDADE**.



* Distribuição de **INFORMAÇÕES** sobre o que é assédio moral/sexual, a forma através da qual ele se instala, a **NOCIVIDADE** para o sistema e a importância de seu **COMBATE**.

* Instituição de **POLÍTICAS** internas de prevenção e **ENFRENTAMENTO** do assédio moral, inclusive com a **CAPACITAÇÃO** de chefias.



*** Implantação de canais de DENÚNCIA independentes.**

*** Investigações SÉRIAS, através de profissionais capacitados para tanto;**

*** PUNIÇÃO exemplar aos agressores, em consonância com as normas da empresa.**

The background of the slide is a composite image. The top portion shows a light-colored wall with several vertical green lines and a crack running down the right side. The bottom portion shows a close-up of a cracked, peeling surface. In the lower right, there is a white, blindfolded woman statue, a symbol of justice.

RELATÓRIO

LEVANTAMENTO DO SISTEMA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

 TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO

Conheça o modelo criado
pelo TCU para prevenção e
combate ao assédio e apoie
esse movimento.

[#InstituiçõesPublicasContraOAssédio](#)

Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio

MECANISMOS

Institucionalização

Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio

Formalizar o sistema de prevenção e combate ao assédio

Implementar o sistema de prevenção e o combate ao assédio

PRÁTICAS

Prevenção

Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho

Implementar a estrutura de prevenção ao assédio

Divulgar a política, o sistema e as ações de prevenção e combate ao assédio

Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio

Capacitar todos os colaboradores no uso do sistema de prevenção e combate ao assédio

Detecção

Atuar proativamente na detecção de casos de assédio

Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias

Correção

Adotar, quando possível e conveniente, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta

Receber e encaminhar denúncias

Analisar preliminarmente as denúncias

Apurar os casos de assédio identificados

Estabelecer processo de responsabilização

SOLUÇÕES

Todas as medidas resultarão em um meio ambiente de trabalho psicologicamente SAUDÁVEL, ético, transparente e SEGURO tanto para o empregador/instituição quanto para os empregados(as)/servidores(as).



GENTILEZA

ATITUDE QUE

TRANSFORMA

Ser gentil é mais do que ser educado.
É uma forma de enxergar o mundo.

13 de novembro

Dia Mundial da Gentileza

fb.com/cnj.official

**Vamos exercitar a
EMPATIA!**



RESPEITO → E 

AMIZADE  JUNTOS

 CRIAM → UM → MUNDO → MELHOR

“O pior pecado que cometemos com os nossos semelhantes não é odiá-los, mas sermos indiferentes a eles” (George Bernard Shaw, dramaturgo, romancista e jornalista irlandês). É imperativo que olhemos o ser humano como **SER HUMANO**, na sua individualidade, respeitando sua **DIVERSIDADE** e **DIGNIDADE**.



É SEMPRE HORA DE (RE)COMEÇAR!

- Exame de CONSCIÊNCIA se efetivamente estamos agindo CORRETAMENTE para com o outro, se estamos fazendo o que gostaríamos que fizessem para conosco;
- Método é INFALÍVEL e é a medida de todo e qualquer DESCOMPASSO!



**ASSÉDIO MORAL
É IMORAL,
É ILEGAL
E ADOECE
DENUNCIE!**

Patricia Almeida Ramos
Juíza do Trabalho - TRT da 2ª. região
patricia.ramos@trt2.jus.br

