

A stylized graphic on the left side of the page. It features a dark blue silhouette of a hand holding a pink heart. The background is a gradient from dark blue on the left to pink on the right.

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás



1 DO ASSÉDIO

A etimologia da palavra assédio vem do latim, *assideo* (*ad-sedeo*): estar junto de, acampar, sitiar, ajudar, cuidar de, ocupar-se assiduamente.

Na língua portuguesa, assédio significa insistência importuna junto a alguém, com perguntas, propostas, pretensões ou outras formas de abordagem forçada. Na definição do dicionário Houaiss, é a “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”.



2 DO ASSÉDIO MORAL

Considera-se assédio moral o 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.

Por sua vez, o assédio moral organizacional é o 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 direitos fundamentais

Cabe lembrar que o assédio moral atinge ambos os sexos.

No ambiente de trabalho, o assédio pode ocorrer de forma explícita ou velada na relação entre chefe/subordinado (assédio moral vertical descendente), entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal), e até mesmo, por um ou mais subordinados/as em relação à chefia (assédio moral vertical ascendente).

2.1 SITUAÇÕES MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

As condutas descritas abaixo são exemplos de atos que configuram assédio moral:

- Determinar ao subordinado o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, o cumprimento de condições e prazos inexequíveis;
- Designar para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;
- Apropriar-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

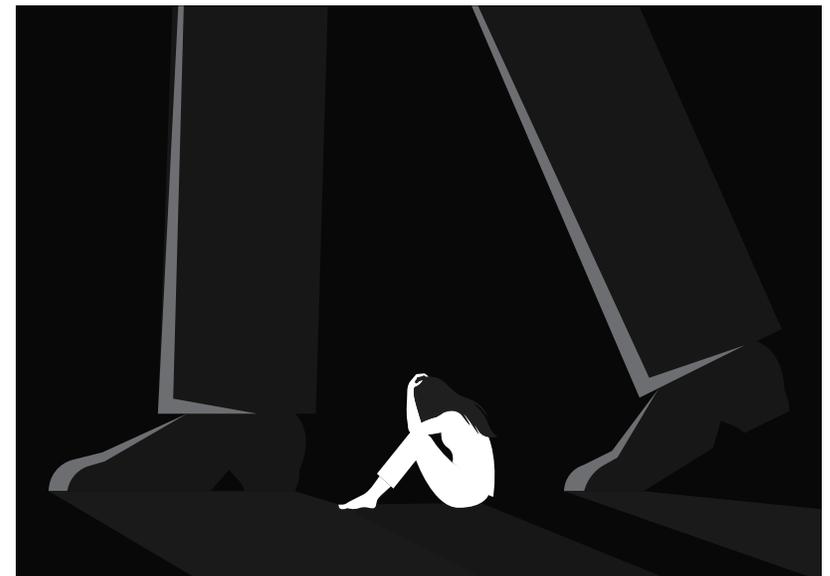
- Realizar ações, gestos ou palavras que impliquem desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;
- Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho de funções;
- Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como realizar críticas reiteradas ou subestimar esforços, que atinjam a dignidade do servidor;
- Expor o servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Deteriorar propositadamente as condições de trabalho de uma pessoa ou de grupos específicos;
- Praticar violência verbal ou física: falar com a pessoa aos gritos; ameaçar a pessoa ou agredi-la fisicamente, ainda que de forma leve; invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências ou e-mails;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do (a) assediado(a);

- Descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos trabalhistas (horários, férias, licenças, entre outros).

2.2 O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

Não podemos confundir atos de gestão, decorrente do poder hierárquico e disciplinar, com assédio moral.

Poder hierárquico é o de que dispõe a Administração Pública para organizar e distribuir as funções de seus órgãos, estabelecendo a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal.



O Poder hierárquico tem como objetivo ordenar as atividades da Administração ao repartir e escalonar as funções entre os agentes do Poder, de modo que cada qual exerça eficientemente o seu cargo; coordenar na busca de harmonia entre todos os serviços do mesmo órgão; controlar o cumprimento das leis e das ordens; e corrigir os erros administrativos dos agentes, ao conferir ao superior hierárquico o poder de agir como meio de responsabilização dos seus subordinados, ao impor-lhes o dever de obediência às atividades administrativas.

Pela hierarquia é imposta ao subalterno a estrita obediência das ordens e instruções legais superiores, além de se definir a responsabilidade de cada um.

Do Poder Hierárquico são decorrentes certas faculdades implícitas ao superior, tais como dar ordens e fiscalizar o seu cumprimento, delegar, avocar atribuições e rever atos dos inferiores. O Subordinado, portanto, tem o dever de obediência

Além do Poder Hierárquico, à Administração Pública é conferido o poder disciplinar, que autoriza o superior hierárquico punir internamente as infrações funcionais dos seus subordinados, controlando o desempenho das funções e a conduta de seus servidores, responsabilizando-os pelas faltas porventura cometidas.

Portanto, a prática de atos de gestão administrativa, no exercício do poder hierárquico e disciplinar, sem desvio de fina-

lidade, não caracteriza assédio. Nesse sentido, as seguintes condutas não podem ser confundidas com assédio moral:

- Transferências de postos de trabalho, remanejamento de chefia, cargo ou função; Exigências profissionais inerentes ao trabalho exercido;
- A alteração da jornada de trabalho no interesse da Administração; A destituição de funções comissionadas;
- o exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante, em razão da natureza do cargo ou da função;
- As críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e exponha o(a) servidor(a) a situações vexatórias;
- Os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho ou em razão do trabalho). Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a).



3 ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

No assédio sexual, modalidade específica do assédio moral, pressupõe-se uma finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. Aludida conduta

consuma-se mesmo que os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

O assédio sexual é, portanto, uma conduta ofensiva que atenta contra o direito à liberdade ou dignidade sexual da pessoa assediada. Pode ocorrer mediante palavras, gestos ou atos que comprometam diretamente a dignidade das relações de trabalho, gerando um clima intimidante, hostil e ofensivo, que interfere no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada.

Quando praticado no ambiente de trabalho, o assédio sexual realizado pelo superior hierárquico configura-se crime, previsto no art. 216-A do Código Penal, como sendo o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A prática de um único ato é suficiente para caracterizar o assédio sexual, não havendo necessidade de que a conduta seja prolongada, reiterada, sendo suficiente a prática de um ato isolado, a depender da natureza deste ato, a forma como foi praticado, a sua intensidade e os seus efeitos.

3.1 SITUAÇÕES MAIS COMUNS QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO SEXUAL

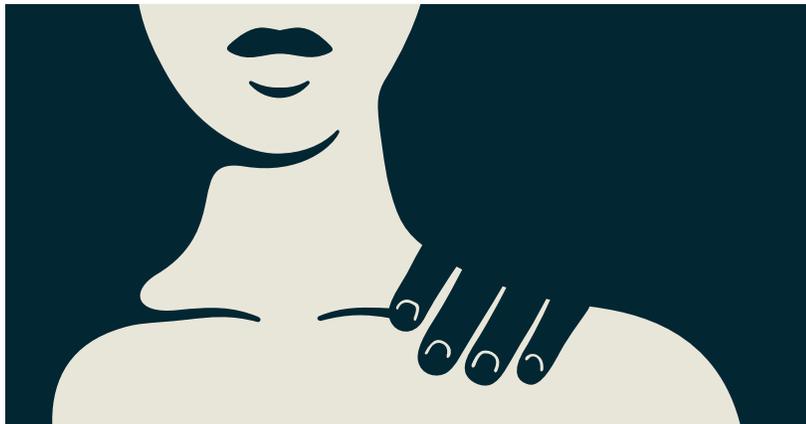
As formas mais comuns de assédio sexual incluem:

Insinuações de conotação sexual, por comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, mensagens, entre outras formas;

Aproximação física de forma inoportuna, toque ou criação de situações de contato corporal sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

Uso constante de piadas e frases de duplo sentido, fazendo alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

Ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais.



4 PRINCIPAIS DANOS PARA QUEM SOFRE ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

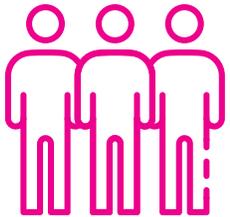
O assédio moral/sexual provoca os seguintes danos ao(à) assediado(a):



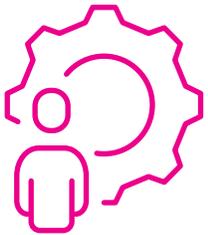
PSICOLÓGICOS: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro - vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;



FÍSICOS: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;



SOCIAIS: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros;

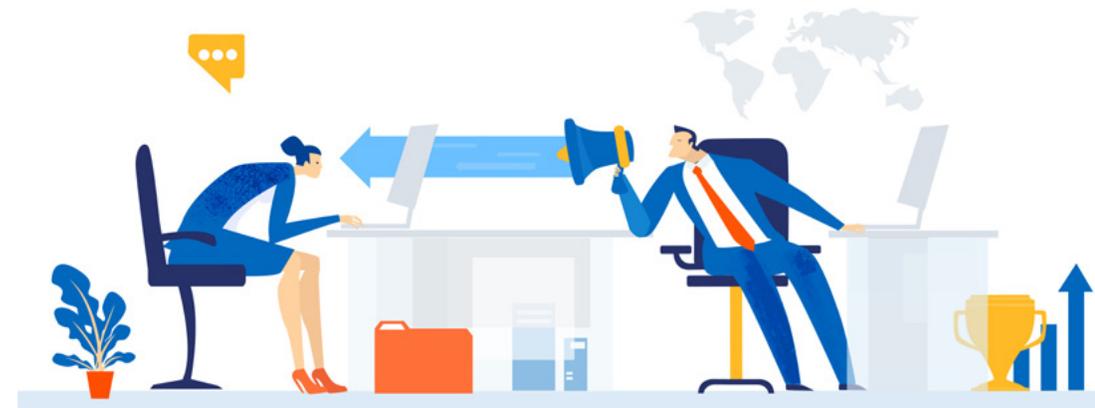


PROFISSIONAIS: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

5 PRINCIPAIS DANOS QUE O ASSÉDIO MORAL/SEXUAL TRAZ PARA O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

O assédio moral/sexual provoca os seguintes danos ao TJ/GO:

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores(as), empregados(as) terceirizados(as) e estagiários(as);
- Aumento das doenças profissionais, dos acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.



6 COMO O TRIBUNAL PODE PREVENIR O ASSÉDIO

As seguintes condutas podem prevenir a prática do assédio no TJ/GO:

- Criação de canais de comunicação eficazes e com regras claras de funcionamento, com a apuração e responsabilização de atos de assédio, que garantam sigilo da identidade do denunciante;
- Inserção do tema em treinamentos, palestras e cursos em geral;
- Capacitação dos servidores responsáveis por receber as denúncias, bem como dos integrantes do Centro Médico, dos Recursos Humanos e dos ocupantes de cargos de chefia.



7 O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

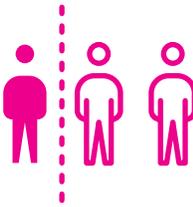
Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

De acordo com a Declaração Universal de Direitos Humanos, “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

7.1 ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO



CLASSE SOCIAL: acontece quando pessoas que não estão em determinada classe social são segregadas, tratadas com aspereza, indiferença ou impedidas de frequentar algum espaço.



RACIAL OU ÉTNICA: atitudes e ataques racistas e discriminação contra pessoas de outras regiões ou países, a xenofobia.



GÊNERO OU ORIENTAÇÃO SEXUAL: motivada pela orientação sexual ou de gênero contra o público LGBTQIA+. Há ainda a discriminação praticada contra as mulheres, que decorre de um sistema patriarcal e machista.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: atitudes que discriminam a pessoa em razão da sua deficiência.

7.2 EXEMPLOS DE ATITUDES DISCRIMINATÓRIAS

- Praticar violência física ou psicológica contra a pessoa por conta da orientação sexual;
- Não realizar a contratação de pessoa em razão de sua deficiência, ainda que preencha todos os atributos para exercício do cargo;
- Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta da aparência física;
- Proibir a entrada de uma pessoa negra em determinado local ou desconfiar dela na rua por conta da cor de sua pele;
- Ter mulheres recebendo salários inferiores aos de homens, mesmo desempenhando as mesmas funções.



8 O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL OU DISCRIMINAÇÃO

8.1 VÍTIMA

Diante da suspeita de que possa estar sendo ou ser vítima de ato de assédio moral/sexual ou discriminação o servidora, servidor, terceirizada, terceirizado, ou estagiária, estagiário deve anotar detalhadamente todas as situações de assédio,

com referência a data, horário, local, nome do(a) agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos, guardando todos os documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam comprovar a situação de assédio.

Realizar a denúncia da situação de assédio ou discriminação junto a Ouvidoria (Sistema de Atendimento ao Servidor). O contato poderá ser realizado via preenchimento do formulário eletrônico no link disponibilizado na intranet; por meio de atendimento pessoal, com a presença de um psicólogo e/ou assistente social; ou ainda por telefone ou e-mail.

Solicitar a alteração de sua lotação e/ou alteração de sua jornada.

Comentar acerca do problema com colegas de trabalho, superiores hierárquicos de sua confiança, bem como buscar apoio com familiares e amigos.

Buscar apoio psicológico, com o objetivo de aprender técnicas de enfrentamento e relaxamento, como forma de evitar sentimentos de culpa e de inferiorização.

Evitar conversar sozinho(a) com o assediador(a) ou discriminador (a).

8.2 OUVIDORIA

A Ouvidoria, ao receber a denúncia, que poderá ser realizada por meio de e-mail, telefone, Proad e outras formas de comunicações, deve entrar em contato com a vítima para colher maior quantidade de informações possíveis, lembrando que o caso deve ser atendido por pessoal qualificado para o assunto. Recomenda-se, inclusive, que após o atendimento o servidor já faça a mediação entre o servidor reclamante e psicólogo ou assistente social do Centro Médico.

9 CONTATOS

CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

(62) 3236-5400 | corregedoria@tjgo.jus.br

OUVIDORIA DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

62) 3216-2940 / 3216-2941 | ouvidoria@tjgo.jus.br

DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

drh@tjgo.jus.br | (62) 3216-2390

CENTRO DE SAÚDE

centrosaude@tjgo.jus.br | (62) 3236-5339

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

prevencaoassedio@tjgo.jus.br

COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

acessibilidade@tjgo.jus.br

**ASSÉDIO
MORAL, SEXUAL E
DISCRIMINAÇÃO
NO ÂMBITO DO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DE GOIÁS**



PODER JUDICIÁRIO

Tribunal de Justiça do Estado de Goiás