



QUANDO PASSAMOS A FALAR SOBRE ASSÉDIO?



Luciane Storer

Desembargadora Presidente da
Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral
e Sexual do TRT-15

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Assédio

A palavra Assédio tem origem na expressão latina “absidium”, o que, traduzido, significa cerco, estratégia militar, fortaleza armada, em que posteriormente levaria uma cidade à rendição, portanto, significa obrigar alguém a fazer algo contra sua vontade

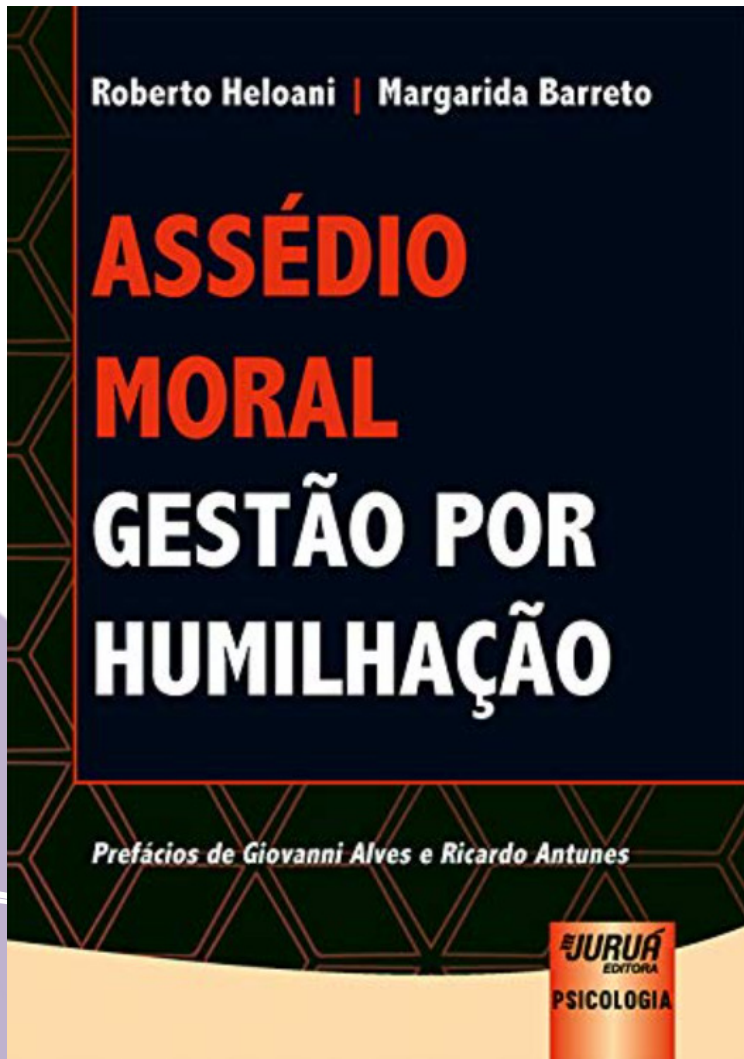


Na década de 80, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta especializada em mobbing, uma forma de bullying, passou a se dedicar ao estudo do estresse e à vitimologia, uma ramo da criminologia



CRIADOR: PAULINE LE GOFF

DIREITOS AUTORAIS: TOUS DROITS RÉSERVÉS © PAULINE LE GOFF



No Brasil, a médica Margarida Barreto e o professor Roberto Heloani aprofundaram os estudos sobre o assédio no trabalho, objetivando quebrar o silêncio desse sofrimento que assola o mundo do trabalho.

Os autores demonstram como o uso recorrente dos assédios vem efetivamente se convertendo em eficaz estratégia de gestão.



O HISTÓRICO LEGAL NO BRASIL



Constituição Federal

Art. 1º. Institui, como um dos pilares do Estado Democrático a dignidade da pessoa humana.

Art. 7º. XXII - garante um meio ambiente do trabalho saudável.

Lei nº 10.224, de 15 de 2001

Dá redação ao art. 216-A, Código Penal, definindo como crime o assédio sexual.

EC 45/2004

Definitivamente atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgar ações de indenização por dano moral decorrente da relação de trabalho, conforme art. 114, VI

2019 - A OIT estabeleceu novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção N° 190 da OIT (ou simplesmente C190) é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), a ela entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji. Não foi subscrita pelo Brasil.

2022 - Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022

Versa sobre as medidas de combate e prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho.



2022 - O Tribunal de Contas da União institui o modelo de política de prevenção e enfrentamento a todas as formas de assédio no âmbito das instituições públicas federais, o que integrará a auditoria anual das instituições.

2023 - 08/03 - O Governo brasileiro dá início ao processo de ratificação da Convenção 190 da OIT.

Em **03/04/2023**, é promulgada a **Lei n. 14540**, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Use o checklist e saiba se a sua instituição se adequa ao modelo



○ INSTITUCIONALIZAÇÃO

- Compromisso e engajamento da alta administração;
- Comunicação dos valores da organização contrários às práticas de assédio;
- Formalização do sistema de prevenção e combate ao assédio;
- Elaboração de normativos de prevenção ao assédio;
- Implementação do sistema de prevenção e o combate ao assédio;
- Ação: o sistema em prática.



○ DETECÇÃO

- Atuação proativa na detecção de casos de assédio;
- Disponibilização de estrutura de recebimento de denúncias.



○ PREVENÇÃO

- Esclarecimento dos comportamentos considerados desejáveis e não desejáveis;
- Criação da estrutura de acolhimento e prevenção ao assédio;
- Divulgação da política, do sistema e das ações de prevenção e combate ao assédio;
- Orientação sobre como proceder em caso ou suspeita de assédio;
- Capacitação de todos os colaboradores.




○ CORREÇÃO

- Apurar as denúncias recebidas;
- Assegurar o tratamento célere e adequado às denúncias;
- Aplicar medidas conciliatórias e de ajuste de conduta, quando couber
- Punir devidamente os responsáveis pelo assédio

POR QUE FALARMOS DE ASSÉDIO?






No âmbito do Poder Judiciário, a primeira normativa que tratou do assunto está datada de 2016, na Seção V – da Valorização e do Ambiente de Trabalho – da Resolução CNJ nº 240, de 09 de setembro de 2016, recomenda, no inciso XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura.

Coincidentemente, no ano de 2016, o CNJ realiza a primeira pesquisa sobre a saúde de seu quadro de magistrados e servidores, a JT foi o segmento que mais realizou exames periódicos, havendo uma subnotificação, com aumento do absenteísmo, e os transtornos mentais apareciam em quarto lugar, mas já representavam 11% dos afastamentos.

Em 2018, nova pesquisa realizada apresenta número semelhante de afastamentos, inclusive por transtornos mentais e comportamentais.



Em 2020, na esteira da Convenção 190, o CNJ edita a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Em 2021, a primeira pesquisa sobre assédio dentro do Poder Judiciário foi realizada, para avaliação da Res 351/2020, sendo a conclusão de que mais de 50% identificavam já ter sido vítima de assédio dentro do Poder Judiciário, os indígenas, pessoas de cor preta e as mulheres são as mais afetadas; servidores, conciliadores, terceirizados ou contratados são os mais afetados; o assédio institucional é o mais identificado, entre os pesquisados poucos chegavam a denunciar, as consequências mencionadas pelos(as) respondentes sobre as situações de assédio e/ou discriminação vivenciadas são crises de ansiedade (77,2%); queda de cabelo, insônia, aumento ou perda de peso (67,9%); e tratamento médico ou psicológico (62,6%).



Em 2023, nova pesquisa foi realizada, e continua apresentando mais de 50% identificam ter sofrido assédio, ressaltando que são dos respondentes, mas a pesquisa está sendo associada ao Censo do Poder Judiciário para melhor aquilatar esse resultado. Servidores continuam sendo os mais afetados, mas, agora, já aparecem Magistrados cerca de 42%; pessoas que se declaram pretas representam 70% dos mais afetados; o assédio moral foi elevado para 87%, sendo as mulheres as mais atingidas; 59% não denunciam por entender que não acarretará nenhum tipo de providência, e dos que denunciam 58% entendem que sofrerão represália. Dentre as consequências de quem denunciou, 70% iniciaram tratamento médico ou psicológico

Por fim, a OIT e OMS, após o reconhecimento desta última, em janeiro de 2022, do burnout como doença catalogada, fizeram um chamado a ações concretas para atender às preocupações sobre a saúde mental da população trabalhadora.



Essas organizações estimam que, anualmente, 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por causa de depressão e ansiedade, custando à economia global quase 1 trilhão de dólares.

As diretrizes globais da OMS sobre saúde mental no trabalho recomendam ações para enfrentar os riscos à saúde mental, como cargas pesadas de trabalho, comportamentos negativos e outros fatores que geram sofrimento no trabalho. Pela primeira vez, a OMS recomendou o treinamento de gestores para desenvolverem capacidades para prevenir ambientes de trabalho estressantes e responder aos trabalhadores em sofrimento.





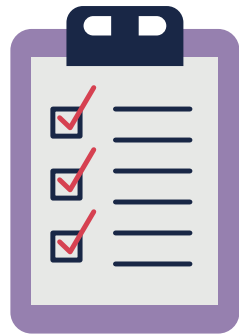
LIÇÃO DE CASA NO TRT-15

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DO TRT-15

<https://trt15.jus.br/institucional/estrutura-do-tribunal/comissao-prevencao-e-enfrentamento-assedio-moral-e-sexual>



CONTATO



Reclamações podem ser
relatadas no formulário: [link](#)

ou por e-mail:

comissaoassedio@trt15.jus.br



AGRADECEMOS A ATENÇÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO