



**TREDF institui a
Comissão de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral e do Assédio Sexual**

EDITORIAL

POR FERNANDO VELLOSO (ASCOM)

Ressurreição, Renascimento, Renovação, Recomeço...

São vários os sentidos que podemos entoar para traduzirmos o significado da Páscoa.

E esta milenar celebração tão especial para os Homens ganha um significado ainda mais expressivo diante do momento triste e crítico porque passa a humanidade.

Consumidos que fomos, nos últimos tempos, pela ganância, pelo egoísmo, pela falta de zelo com o próximo e com o mundo que habitamos e por tantas outras mazelas, é bem possível que tenha chegado a hora de um novo início.

A pandemia que, infelizmente, ceifa vidas aos milhares pelo mundo e mostra que o ser humano não é soberano pode ser, a custo de muito sacrifício, a chave da porta de uma nova forma de viver.

E a Páscoa pode ser o Símbolo, a Luz que brilha, o Sinal para que cada um de nós, independentemente da crença cultuada, venha a ter atitudes mais nobres, mais solidárias e mais cuidadosas com todos, com tudo e conosco.

Afinal, é chegada a hora de Ressurgir, Renascer, Renovar, Recomeçar !

Amém.

ÍNDICE

00. Editorial.....	01
01. Momento cultural: 100 Metros	03
02. Mochilão pela Europa.....	05
03. O significado da páscoa.....	09
04. Comissão de Assédio Moral e Sexual.....	11
05. O que é assédio?	13
06. Exercício Físico.....	15

FICHA TÉCNICA

Editor

Fernando Velloso

Articlistas convidadas dessa edição

Cleane Barros

Lilian Velloso

Reportagens

Karen Fontenele

Guilherme Alves

Fernando Velloso

Revisão de texto

Fernando Velloso

Projeto Gráfico

Guilherme Alves



TREDF institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual

Com base na Resolução CNJ 351/21 que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, o TREF, em cumprimento ao artigo 15 da citada Norma, editou a Portaria Presidência 19/21 criando a comissão que terá por objetivo fomentar no ambiente profissional o respeito geral e a convivência respeitosa e harmônica entre toda a força de trabalho e coibir eventuais abusos caracterizados como assédios de qualquer natureza no âmbito da justiça eleitoral local.

A comissão congrega representantes de todas as categorias funcionais e hierárquicas que atuam no Tribunal e é composta por:

- Um Desembargador Eleitoral que a preside,
- um servidor indicado pela Presidência,
- uma servidora indicada pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão,
- um Juiz Eleitoral na condição de magistrado voluntário,
- uma servidora indicada pela Associação dos Servidores do TRE-DF,
- uma servidora voluntária,
- uma colaboradora terceirizada e
- uma estagiária.

Para conhecer um pouco mais a respeito do trabalho a ser desenvolvido por esta nova frente de trabalho, a EnTREFtenimento fez duas perguntas ao seu presidente, Desembargador Eleitoral Renato Coelho .

RE - Qual a importância da instalação deste Comitê para o Tribunal ?

RC - O Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal sempre prezou pelo bem-estar de seus servidores, em busca de um ambiente de trabalho saudável, hígido e prazeroso. Nesse contexto, qualquer conduta abusiva, seja por meio de palavras, atos, gestos ou escritos que possa trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de algum de seus servidores e/ou colaboradores no âmbito do tribunal, deve ser coibida, caso não consigamos preveni-la. Daí a importância da criação do comitê de combate e prevenção aos assédios moral e sexual.



RE - Quais as ações inicialmente previstas para o comitê ?

RC - Nesse primeiro momento, iremos consultar a presidência do Tribunal para que seja desenvolvida uma cartilha física e virtual que cuide do tema. Este material visa chamar a atenção para um tema ainda pouco discutido, que é o assédio moral e sexual, bem como suas consequências e suas diferenças em relação a situações de conflito no trabalho. Ademais, proporemos a capacitação dos servidores para que tomem conhecimento efetivo do que constitui o assédio moral e sexual. Também, proporemos a criação de uma rede de acolhimento e acompanhamento dos casos de conflito/assédio moral e sexual no trabalho.

EFETOS DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual pode afetar a todos porque cria um ambiente que dificulta o sucesso dos funcionários. Os possíveis efeitos do assédio sexual no local de trabalho incluem:

QUESTÕES EMOCIONAIS E FÍSICAS

As vítimas de assédio sexual costumam sofrer danos emocionais e psicológicos, incluindo estresse, depressão e ansiedade. Eles frequentemente experimentam diminuição da confiança e da auto-estima. Podem surgir problemas de saúde física, como perda de sono e apetite, oscilações de peso, náuseas e dores de cabeça.

PROBLEMAS PROFISSIONAIS E FINANCEIROS

O assédio sexual também pode causar estragos no desempenho profissional e na trajetória de carreira da vítima. O medo e a diminuição da confiança podem fazer com que algumas pessoas se retirem do local de trabalho e se desliguem de seus colegas. Eles são mais propensos a se atrasar, se ausentar, se distrair e negligenciar os deveres. Algumas vítimas temem denunciar o assédio e sofrer contratempos, como serem preteridas em promoções, serem deixadas de fora das reuniões principais, retaliação e serem rotuladas de encrenqueiras. Problemas financeiros como salários perdidos e licença sem vencimento também são não só receios como reais possibilidades.

DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE DA EMPRESA

O assédio sexual também é prejudicial para a organização. Quando um local de trabalho está infectado com discriminação e assédio, todos sofrem. A hostilidade criada pelo assédio causa absenteísmo, baixo moral, fofoca, animosidade, estresse e ansiedade entre os funcionários. A baixa produtividade é mais comum em ambientes com altos índices de assédio sexual. Vítimas e testemunhas de assédio sexual têm maior probabilidade de desistir, resultando em alta rotatividade de funcionários e aumento de custos de contratação e treinamento. Um ambiente tóxico também tornará mais difícil o recrutamento dos melhores talentos.

RECURSOS LEGAIS E REPUTAÇÃO

A falha de uma empresa em prevenir e lidar adequadamente com o assédio sexual pode resultar em processos judiciais caros. Um caso de assédio sexual altamente divulgado também pode prejudicar a reputação de uma empresa, resultando na perda de negócios.



E o que é assédio?

O Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal criou Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual. Como já descrito na matéria anterior, a Comissão terá por base fomentar o respeito e a convivência no ambiente de trabalho. Mas o que é um assédio moral e sexual? O que se encaixaria ?

O questionamento é muito comum tendo em vista que a palavra "Assédio" é extremamente ampla em seus significados mas um dos conceitos é de que "O assédio compreende diferentes comportamentos de perseguição ao longo do tempo; esta perseguição é vivida pela vítima como uma ameaça, e é potencialmente perigosa".

Existem diversas formas de assédio, que vão das mais comuns até as mais imprevisíveis. Segue uma lista de situações:

- Chamadas telefônicas;
- Vigilância no trabalho;
- Perseguição fora do ambiente de trabalho;
- Envio de cartas e e-mails;
- Danos à propriedade;
- Ameaças;
- Ameaçar prejudicar outros (familiares – filhos - ou amigos);
- Enviar presentes não solicitados;
- Agressões físicas;
- Insultar;
- Abuso sexual;
- Forçar a trabalho além do expediente;
- Roubar algo;
- Acesso à conteúdos pessoais como e-mail;
- Usar outras pessoas como meio para assediar.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é novidade nas corporações e é uma preocupação real que afeta a saúde mental e física dos profissionais bem como o desempenho e a produtividade na empresa.

É importante ressaltar que não obrigatoriamente o assédio parte do gestor. Existem assédios dentro de níveis hierárquicos mas também entre colaboradores que se encontram no mesmo nível. Seguem alguns tipos de assédio:

- Assédio vertical: é através de um supervisor, pois ele aproveita sua superioridade para deter melhor o subordinado as suas "condições";
- Assédio horizontal: acontece entre colaboradores disputarem "status" dentro da empresa;
- Assédio misto: ocorre quando um colaborador (assédio horizontal) que passar a frente do superior (assédio vertical)

Expor trabalhadores a situações constrangedoras, interruptas, extensas durante o horário de trabalho, também é assédio moral. Mas não devemos achar que tudo que desagrada o servidor é considerado assédio. Caso o gestor chame a atenção pelo não cumprimento de tarefas no tempo hábil de maneira educada e não expositória isso não é um assédio moral, pedir para refazer uma tarefa mal feita desde que seja explicado o motivo de forma não ofensiva também não se enquadra no crime.

Desavenças entre colaboradores que podem gerar discussões não necessariamente se encaixam como assédio também e podem ser motivo de incompatibilidade de personalidades, algo extremamente comum no ambiente de trabalho.

A Lei 2.949 de 19 de Abril de 2002 resguarda muito bem a prática de assédio moral no seguintes artigos e suas respectivas punições:

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, configura prática de assédio moral :

- I. desqualificar o subordinado por meio de palavras, gestos ou atitudes;
- II. tratar o subordinado por apelidos ou expressões pejorativas;
- III. exigir do subordinado, sob reiteradas ameaças de demissão, o cumprimento de tarefas ou metas de trabalho;
- IV. exigir do subordinado, com o intuito de menosprezá-lo, tarefas incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

Art. 3º A infração aos preceitos desta Lei por entidade privada sujeitará o infrator às seguintes sanções:

- I. advertência ;
- II. multa de cinco a dez mil reais, dobrada na reincidência ;
- III. suspensão do alvará de funcionamento por trinta dias ;
- VI. cassação do alvará de funcionamento.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é diferente do assédio moral. É uma situação muito mais grave moralmente.

Acontece com mais frequência de forma vertical, na qual o assediador utiliza sua condição hierárquica para intimidar alguém com gestos, palavras, ações com a intenção de agregar vantagem sexual.

Exemplos comuns de assédio sexual:

- Insinuações, explícitas ou veladas;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de "encontros" e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.

Na grande maioria das vezes, a finalidade é a relação sexual, forçada pela ameaça à estabilidade do emprego mas, como a lista acima mostra, conversas inadequadas e assuntos que deixam a pessoa desconfortável podem se encaixar como assédio.