PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E OUTRAS VIOLÊNCIAS LABORAIS NO MPMT

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO

MPMT
Ministério Público
DO ESTADO DE MATO GROSSO

COORDENADORA DO COMITÊ DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE INSTITUCIONAL

Claire Vogel Dutra
Promotora de Justiça Auxiliar

INTEGRANTES DO COMITÊ DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE INSTITUCIONAL

Regilaine Magali Bernardi Crepaldi
Promotora de Justiça assessora da Corregedoria Geral do MPMT

Eliana Cícero de Sá Maranhão Ayres Campos
Procuradora de Justiça

Henrique Schneider Neto
Promotor de Justiça coordenador do CAO de Defesa dos Direitos Humanos, Diversidade e Segurança Alimentar

Luciana Fernanda de Freitas
Promotora de Justiça coordenadora do CAO de Defesa da Pessoa com Deficiência

Ricardo Dias Ferreira
Diretor Geral

Paulo Henrique Amaral Motta
Promotor de Justiça Coordenador do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional

Itâmara Guimarães Rosário Pinheiro
Promotora de Justiça – representante da Associação Mato-grossense do MPMT

Helena Santana Ribeiro
Analista Assistente Social – representante do Sindicato dos Servidores do MPMT – capital

Henrique Veras de Melo
Técnico Administrativo - representante do Sindicato dos Servidores do MPMT – interior

Teresinha Consuelo Mattoso/ Maria Bernadete da Silva Fracaro
Servidora Aposentada - representante do Sindicato dos Servidores do MPMT

Mariane Mesquita Souza Hartung
Chefe do Departamento de Gestão de Pessoas – integrante do Vida Plena

Bruno Oliveira Sant'Ana
Gerente de Inativos e Pensionistas – integrante do Vida Plena

Josyane Lima de Cerqueira
Analista Assistente Social – integrante do Vida Plena

Morgana Moreira Moura
Psicóloga – integrante do Vida Plena

Renata de Paula Teixeira
Analista Assistente Social – integrante do Vida Plena

Rosimar Caetano Marino Moretti
Assessora Especial – integrante do Vida Plena

Mikaelly Ribeiro de Araújo
Auxiliar Ministerial – integrante do Vida Plena

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 04

1. VIOLÊNCIAS LABORAIS 05
- 1.1. Discriminações
- 1.2. Assédio
  - 1.2.1. Moral
  - 1.2.2. Sexual
- 1.3. Violências laborais no meio virtual
- 1.4. Efeitos das violências laborais

2. O QUE FAZER? 15
- 2.1. Como formalizar uma queixa?
- 2.2. Como provar?

3. DICAS E ORIENTAÇÕES 20
- 3.1 À vítima
- 3.2 Alguém que presencia

4. OUTRAS SUGESTÕES PARA CONHECER MAIS A VIOLÊNCIA LABORAL 23

5. CONTATOS ÚTEIS 24

6. BIBLIOGRAFIA 26

Apresentação

Esta cartilha tem por objetivo orientar sobre as formas de expressão da violência laboral, sobretudo, do assédio moral e sexual que constituem estágios mais graves dessa violência, abordando os conceitos, exemplos, estratégias de prevenção e enfrentamento.

A violência laboral afeta a saúde do/a trabalhador/a e constitui uma violação dos direitos humanos, sendo fundamental o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, conforme reconhecido pela Recomendação nº 206 e Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho.

Considerando a importância de aniquilar todas as formas de violência contra o/a trabalhador/a da instituição, o Ministério Público de Mato Grosso instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no MPMT (Ato Administrativo nº 1057/2021 - PGJ).

Como uma das medidas de orientação previstas nesta política, essa cartilha tem o intuito de ofertar informações sobre as violências laborais, indicando também os caminhos institucionais à formalização das notícias de violência laboral, assédio moral e sexual no trabalho e de discriminação, e sinalizando os acompanhamentos ofertados às vítimas, de maneira a garantir a manutenção da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as.

1. VIOLÊNCIAS LABORAIS

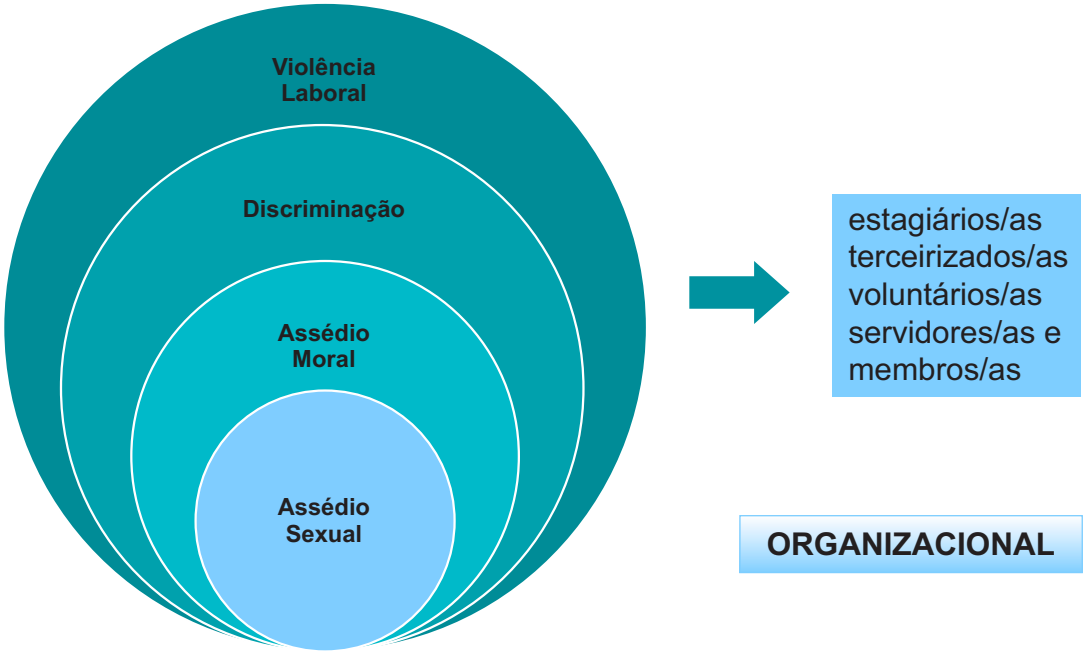
> “toda e qualquer ação que degrade, humilhe ou controle os comportamentos, emoções e as ações no meio ambiente de trabalho ou a ele associado.”

As violências laborais consistem em formas de violência organizacional relacionadas às práticas e modos de organizar o trabalho, mesmo quando se manifesta de forma individualizada e pontual, que desconsidera as normas instituídas de boa conduta no ambiente laboral.

Constitui toda e qualquer ação que degrade, humilhe ou controle os comportamentos, emoções e as ações no meio ambiente de trabalho ou a ele associado, cujas condutas abusivas, os maus tratos, as humilhações e os constrangimentos, explícitos ou sutis, constituem modo de agir, geralmente acarretando prejuízo à saúde

psicológica, à autoestima e ocasionando micro traumas, como o dano psíquico, que dificultam o desenvolvimento pessoal e profissional, e pode, em seus estágios mais graves, se classificar como discriminação, assédio moral ou sexual (Heloani e Barreto, 2018).

Pode ser perpetrada por membros, servidores/as, estagiários/as, terceirizados/as e/ou voluntários/as, independente da graduação hierárquica.



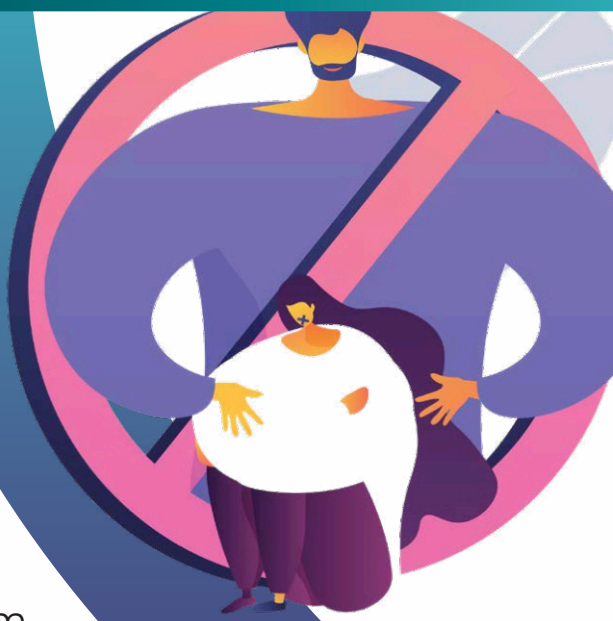
1.1. Discriminações

A violência laboral tem como uma de suas facetas a discriminação, que se constitui como uma violação dos direitos humanos e tem raízes sociais, ao advir de relações desiguais e de poder presentes na sociedade, que se expressam na vida cotidiana através de práticas discriminatórias. Ou seja, a discriminação tem origem no preconceito.

Assim, discriminação no contexto do trabalho é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, condição corporal, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou ocupação (Artigo 3º, inciso II - Ato Administrativo nº 1.057/2021 PGJ).

Exemplos de discriminação:

Espalhar rumores, questionar o uso de acessórios religiosos de uso pessoal, fazer comentários vexatórios sobre o corpo da pessoa, sobre suas vestimentas e movimentos corporais, fazer piadas e/ou insultos tendo por referência condição social, idade, raça, cor, sexo, religião, orientação sexual e identidade de gênero.



1.2. Assédio

Para além das discriminações, dentre as formas de manifestação da violência laboral, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho constitui os estágios mais graves, ao caracterizarem violação dos direitos humanos, sendo passíveis de punição (trabalhista e administrativa) e reparação pecuniária (indenização por danos materiais e morais) (TRT 1ª REGIÃO, 2019).

1.2.1. Moral

Conduta **abusiva, intencional, frequente e repetida** no ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona às formas de organizar o trabalho e à cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

- **Assédio moral descendente:** quando um ou mais trabalhadores que se encontram em uma posição que lhes conferem poder hierárquico, assedia moralmente outro(s) trabalhador(es) que se encontra(m) direta ou indiretamente subordinado(s) a ele(s);
- **Assédio moral ascendente:** quando um ou mais trabalhadores assediam outro(s) de nível hierárquico superior;

- **Assédio moral horizontal:** quando um ou mais trabalhadores assediam outro(s) do mesmo nível hierárquico;
- **Assédio moral misto:** quando todo o grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores e colegas do mesmo nível hierárquico, assedia determinado trabalhador;
- **Assédio moral por omissão:** quando diante da identificação de práticas de assédio, a instituição ou seus integrantes se mantêm omissos (Artigo 3º, inciso III - Ato Administrativo nº 1.057/2021 PGJ).

É importante não confundir o assédio moral com o conflito: Há assédio justamente onde não pode haver conflitos!

Exemplos de assédio moral:

Dar apelidos pejorativos, atribuir tarefas humilhantes, fazer jogos emocionais que possam comprometer psicologicamente a pessoa, ofender usando termo degradantes, impor punições vexatórias (tais como prendas, dancinhas, etc), isolar do restante da equipe, ignorar sua presença, impor condições de trabalho diferente, induzir a pessoa a erro, criticar injusta e exageradamente o trabalho, pressionar para não fazer valer seus direitos trabalhistas, determinar tarefas ou prazos impossíveis de serem cumpridos, imitar, ironizar, gritar, xingar, ameaçar ou agredir verbal e/ou fisicamente, danificar bens materiais (sejam objetos pessoais ou de uso no trabalho), invadir a privacidade, desconsiderar problemas de saúde, ameaçar demissão frequentemente, entre outros.

1.2.2. Assédio sexual

Contato físico indesejável, insinuações, piadas grosseiras, comentários jocosos e burlescos, ameaças, fofocas, maledicências, ironias, podendo chegar à exibição de material pornográfico e à pressão física ou psíquica para a realização de contato íntimo, cuja configuração demanda a manifesta rejeição à conduta do agente e a reiteração do ato tido como assédio, exceto se considerado grave, tal como contatos físicos com clara conotação sexual.

O assédio sexual no trabalho se apresenta de duas formas: por chantagem e por intimidação.

- Por chantagem: praticado por superior hierárquico consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo funcional por favores de cunho sexual. Trata-se de abuso de poder do assediador que ao se prevalecer de posição hierárquica superior constrange a vítima para que preste a atividade sexual, sob ameaças de perda do emprego ou benefícios advindos da relação de emprego, como ascensão na carreira melhor salário etc.
- Por intimidação ou ambiental: condutas que criam situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso, no ambiente de trabalho.

Exemplos de assédio sexual:

Contato físico não solicitado e não consentido, convites impertinentes e insistentes, fazer perguntas indiscretas sobre a vida privada, exibição ou envio de material pornográfico, prometer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais, fazer ameaças quando há recusa às investidas sexuais, exibição de parte íntimas para a pessoa.

Para caracterizar assédio sexual NÃO é necessário o contato físico. Pode acontecer por comentários, piadas, olhares, gestos, mensagens, vídeos ou presentes com conotação sexual explícita ou velada.

Interesse romântico ou sexual pode acontecer entre as pessoas, mas verifique antes se é recíproco. E caso não seja recíproco, não trate mal ou puna a pessoa que não lhe corresponder. Evite fazer indiretas ou insinuações de cunho sexual no trabalho.

1.3. Violências laborais no meio virtual

O assédio também acompanha as novas dinâmicas virtuais de trabalho, podendo ser tanto sexual, quando o assediador utiliza recursos tecnológicos com o objetivo de pressionar a vítima para obter vantagens sexuais, quanto moral, quando o assediador utiliza recursos tecnológicos com o intuito de coagir a vítima a seguir suas ordens ou para prejudicá-la em sua atuação laboral.

Atente-se para as modalidades de crimes cibernéticos, ou seja, aqueles que dependem da internet para existir ou que utilizam o ambiente virtual como meio para configuração do delito.

Exemplo:

- Cyberbullying: perseguir, ridicularizar, assediar por meio de dispositivos virtuais de comunicação, incluindo em redes sociais e meios de comunicação que sejam da instituição ou não;
- Invadir o aparelho ou conta digital da pessoa para obter, adulterar ou destruir dados;
- Fazer manifestações online que atacam e incitam ódio contra determinadas pessoas e grupos sociais, baseadas em raça, etnia, gênero, orientação sexual, religiosa ou origem.

- Ameaçar divulgar nos meios virtuais registros íntimos ou constranger alguém a praticar ato libidinoso no ambiente virtual, mediante grave ameaça.

É importante lembrar que dar permissão para fazer fotos e vídeos íntimos ou enviá-los, é diferente de permitir que esse conteúdo seja divulgado.

1.4. Efeitos das violências laborais

Para a vítima:

- Perda do interesse pelo trabalho e do prazer em trabalhar;
- Sentimentos de tristeza, desamparo, impotência, culpa, irritabilidade, sensação de vazio, solidão, medo, vergonha, constrangimento etc;
- Alteração do sono e do apetite, alterações da memória e atenção, instalação de transtorno psiquiátricos, surgimento de traços paranoides, possibilidade de associação ao uso nocivo de álcool e/ou outras drogas, desenvolvimento de outras patologias compulsivas e ideação suicida;
- Adoecimento Psicossomático: dores no corpo, cefaleias, distúrbios digestivos, distúrbios circulatórios, alterações hormonais, diabetes, hipertensão, entre outros;
- Isolamento, dificuldades nas relações no ambiente do trabalho e fora dele;

Para a instituição:

- Queda na produtividade e na qualidade do serviço prestado, prejudicando o alcance das metas;
- Alta rotatividade e absenteísmo;
- Ambiente de trabalho hostil;
- Comprometimento da imagem institucional perante a sociedade;
- Prejuízos financeiros quando executadas indenizações trabalhistas em processos judiciais;
- Dificuldade na condução de equipes e rotinas.

A violência laboral é uma questão de saúde e segurança no trabalho, ou seja, de qualidade de vida no trabalho.

2. O QUE FAZER?

Uma das principais dúvidas é o que fazer quando vivencia uma situação de violência laboral. Com a instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no MPMT, foi elaborado um fluxo que visa o acolhimento da vítima e seu suporte, bem como o acompanhamento dos casos de violência.

2.1. Como noticiar a violência?

Primeiro passo – Acolhimento:

A vítima aciona a equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho pelos seus canais de comunicação. A partir desse contato, a equipe tem a prioridade de garantir o acolhimento e o cuidado da saúde da vítima.

O acesso ao Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho – Vida Plena não demandará formalização ou autodeclaração documental da vítima quanto à notícia de violência, sendo suficiente o contato e o agendamento do atendimento multiprofissional. TODO O TRABALHO REALIZADO PELA EQUIPE É SIGILOSO.

CANAIS DA EQUIPE:

E-mail: vidaplena@mpmt.mp.br

Telefone: (65) 3613-5297

Whatsapp: (65) 996458753

Segundo passo - Orientação:

Após acolhimento, a equipe orientará a vítima sobre a coleta, a organização de elementos probatórios e os encaminhamentos institucionais para a formalização da representação. Caso a vítima decida pela formalização da representação, será estabelecido em conjunto plano de ação.

Terceiro passo - Formalização:

A representação será formalizada ao Comitê de Promoção da Igualdade Institucional, que a encaminhará, com relatórios e plano de ação, para a Corregedoria Geral do Ministério Público ou à Subprocuradoria Geral de Justiça Administrativa, órgãos responsáveis pela apuração da responsabilidade dos agentes envolvidos.

A formalização da representação, em âmbito institucional, dar-se-á sem prejuízo das medidas judiciais cabíveis, se assim for a vontade da vítima.

A vítima poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da representação ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

Quarto passo - Resolução:

Os órgãos competentes, Corregedoria Geral do Ministério Público ou a Subprocuradoria Geral de Justiça Administrativa, irão realizar a análise, processamento e conclusão das representações de violência laboral, apurando assim a responsabilidade dos agentes envolvidos.

Cabe ao Comitê de Promoção da Igualdade Institucional fiscalizar e monitorar esta etapa, de forma a garantir sua resolutividade e responsabilização, quando for o caso.

1 Acolhimento

- Responsabilidade Equipe NQVT;
- Escuta ativa;
- Avaliação das condições de saúde;

2 Orientação

- Responsabilidade Equipe NQVT;
- Orientação para a coleta e organização de elementos probatórios;
- Orientação dos encaminhamentos organizacionais para formalização;
- Decisão de formalização ou não. Caso opte pela formalização da representação é construído em conjunto plano de ação;

3 Formalização

- Responsabilidade do Comitê de Promoção de Igualdade Institucional;
- Recebimento e encaminhamento da notícia formalizada (relatório e plano de ação);

4 Resolução

- Responsabilidade dos órgãos: COGER e Subprocuradoria-Geral de Justiça Administrativa;
- Análise, processamento e conclusão (apuração da responsabilidade dos agentes envolvidos)

2.2. Como provar?

Sabemos o quanto é difícil para a vítima, pois nem sempre é fácil provar a violência, principalmente quando ocorre secretamente. Mas é importante reunir provas para subsidiar a representação.

Segue abaixo indicações de materiais e dados que podem ser utilizados como prova:

- Anote o dia, hora e local das situações de violência, o conteúdo da conversa, as pessoas envolvidas etc;
- Reúna mensagens eletrônicas, bilhetes, áudios, gravações, e-mails, prints de telas, vídeos, fotos, registro de ligações telefônicas, testemunhas, presentes etc;
- Reúna laudos médicos ou psicológicos de afastamentos por adoecimento causados pela situação de violência, bem como receitas médicas/notas fiscais de farmácia/remédios;
- Avaliações funcionais subjetivas, pouco precisas, muito negativas, mudança forçada de lotação, imposição de ritmos e metas de trabalho muito diferente dos demais;
- Identifique possíveis testemunhas;

3. DICAS E ORIENTAÇÕES

3.1 À vítima

- Procure conversar com o/a autor/a da violência somente na companhia de outras pessoas, evitando ficar sozinha com ele/a;
- Peça a um/uma colega que observe a conduta do/a autor/a da violência em relação a você. De maneira que possa ser uma testemunha;
- Deixe explícito ao/à autor/a da violência que você não tolera tal comportamento e que configura violência;

- Busque ser o mais correto na execução das tarefas, cumprimento de horários e comportamentos, para não deixar espaço para o crescimento da invasão do/a auto/a;
- Evite se isolar, a fim de que outras pessoas possam atestar sobre o seu dia-a-dia, seu comportamento e interações;
- Não devolva as agressões na mesma moeda, orienta-se a não reagir, mas agir;
- Compartilhe a situação vivenciada com algum parente ou pessoa do seu vínculo afetivo;
- Busque apoio familiar e de pessoas próximas;
- Busque auxílio médico e psicológico;
- Procure a equipe do Vida Plena para que você receba orientação e consiga se fortalecer.

IMPORTANTE:

A vítima não é a causa da violência.
A culpa não é dela. O errado é sempre quem atenta contra a dignidade do/a outro/a.

3.2 Alguém que presencia

Se você presenciou cenas ou situações de violência laboral seja solidário com o/a colega e se atente às seguintes orientações:

- Ofereça o seu apoio;
- Escute a vítima sem julgar ou condenar (com críticas, questionamento por não ter tomado determinada atitude etc). Seja paciente!
- Demonstre empatia, tente entender como você se sentiria no lugar da vítima;
- Leia sobre o assunto;
- Disponibilize-se como testemunha;
- Estimule a vítima a buscar atendimento especializado (médico, psicológico);
- Em caso de dúvida, busque a equipe do Vida Plena para receber orientação. A escuta será realizada resguardando o sigilo.

Lembre-se que o medo reforça as violências laborais. É importante agir o quanto antes nos casos de violência laboral, assédio moral e sexual e discriminação.

TENHA TOLERÂNCIA ZERO ÀS VIOLÊNCIAS LABORAIS!

4. OUTRAS SUGESTÕES PARA CONHECER MAIS VIOLÊNCIA LABORAL

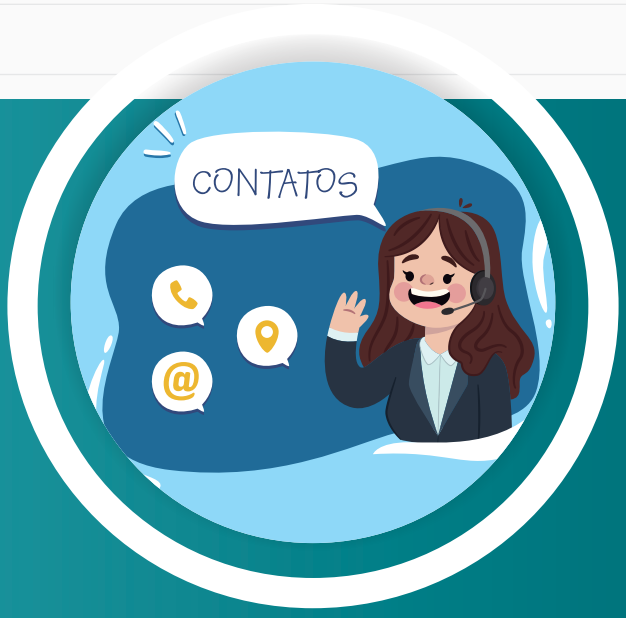
Documentário:

- A dor (in)visível - assédio moral no trabalho (Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, 2014)
  https://www.youtube.com/watch?v=ZKGzTjljGgM

Filme:

- Não mexa com ela (Direção Michal Aviad, Israel, 2018)
- Tempos modernos (Direção Charlie Chaplin, EUA, 1936)
- O diabo veste Prada (Direção David Frankel, EUA, 2006)
- O sucesso a qualquer preço (Direção James Foley, EUA, 1992)
- Disclosure - assédio sexual (Direção Barry Levinson, EUA, 1994)
- O Assédio (Direção Aniela Paes, Brasil, 2021) - curtametragem

5. CONTATOS ÚTEIS



Vida Plena

vidaplena@mpmt.mp.br

(65) 3613-5297

(65) 996458753

SINDSEMP

Rua Hist. Rubens de Mendonça, 1836 - SL 407
Edifício Work Center Bosque da Saúde
CEP 78050-000

sindsemp@mpmt.mp.br

https://www.sindsempmt.com.br/site/

(65) 3052-0022

(65) 996458753

MPT - Ministério Público do Trabalho

Rua Arnaldo Lopes Sussekind, nº 236, Jardim Aclimação, CEP: 78.050- 258 - Cuiabá - MT

https://www.prt23.mpt.mp.br/

(65) 3613-9100
Horário de atendimento por telefone na Sede/Cuiabá: das 8h às 13h45

COGER

(65) 3613-5126

gab.corregedor@mpmt.mp.br

6. BIBLIOGRAFIA

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. *Assédio moral* - gestão por humilhação. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MATO GROSSO. *Ato Administrativo nº 1.057/2021 - PGJ* - Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência Laboral e ao Assédio Moral e Sexual no Trabalho e Todas as Formas de Discriminação no Ministério Público do Estado de Mato Grosso. Mato Grosso, 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190 – Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. Genebra, 2019.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 206* – Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 2019.

TRT 1ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. *A prevenção e o combate à violência laboral e ao assédio moral e sexual*. Rio de Janeiro, 2019.

MPMT
Ministério Público
DO ESTADO DE MATO GROSSO

mpmt.mp.br facebook.com/mpemt instagram.com/mpemt mpmt