



SEMINÁRIO

ASSÉDIO MORAL E SUAS REFLEXÕES



E CELEBRAÇÃO DO ATO DE
COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL
TRABALHO DECENTE NO ESTADO DE SÃO PAULO

CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO

O ASSÉDIO MORAL E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Palestrante: Ministra do C. Tribunal Superior do Trabalho
Dra. Delaíde Alves Miranda Arantes

São Paulo, 10 de maio de 2019





Prevenção e ao Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e CSJT

PARE
e RepARE
POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.



2018 – JUNHO



- ✓ **Comitê de Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e do CSJT.**
 - Ato Conjunto nº 20, de 12.6.2018.

- ✓ **Composição do Comitê:**
 - I – o Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que o coordenará;
 - II – o Secretário-Geral da Presidência do TST;
 - III – o Secretário-Geral do CSJT;
 - IV – o Secretário-Geral Judiciário;
 - V – o Assessor de Gestão Estratégica do TST;
 - VI – o Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas do TST;
 - VII – o Ouvidor Auxiliar;
 - VIII – o Secretário de Comunicação Social do TST;
 - IX – um médico ou psicólogo/psiquiatra, indicado pela Secretaria de Saúde do Tribunal Superior do Trabalho de Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e do CSJT

Prevenção e ao Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e CSJT

PARE
e RepARE
POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.



2018 - NOVEMBRO

- ✓ Palestra “Ética no ambiente de trabalho”, com o historiador Leandro Karnal (14/11/2018)



- ✓ Palestra para gestores sobre Assédio Moral, proferida pelo Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (22/11/2018)

2018 - NOVEMBRO

- ✓ Lançamento da Pesquisa Conceitual sobre o tema Assédio Moral (14/11/2018)



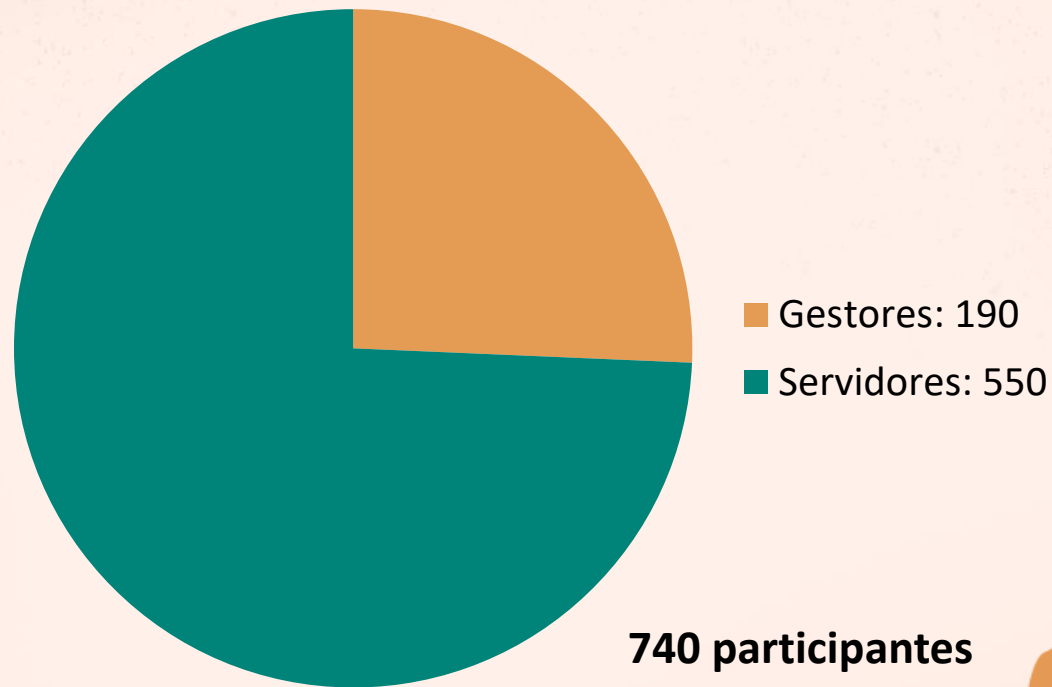
RESULTADOS DA PESQUISA

Servidor **André Queiroz**

Coordenadoria de Estatística e Pesquisa



Pesquisa aplicada a gestores e servidores do TST no 2º semestre de 2018



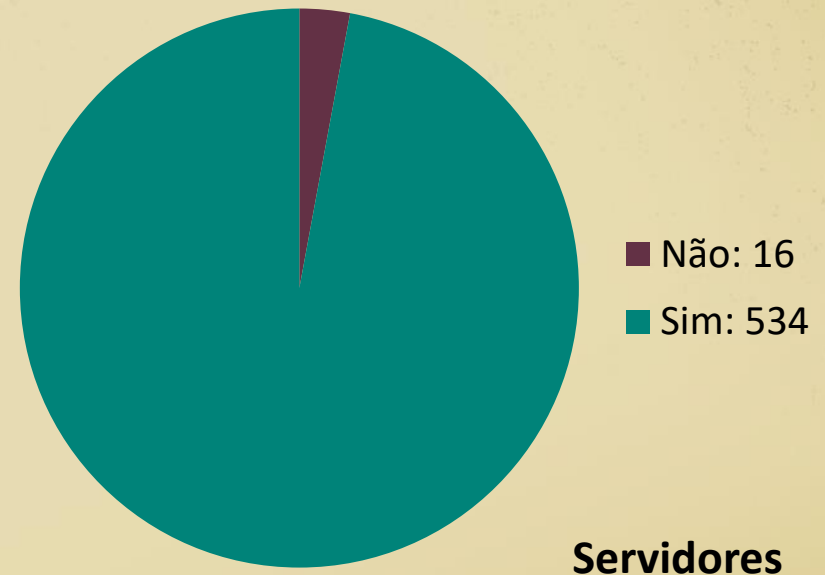
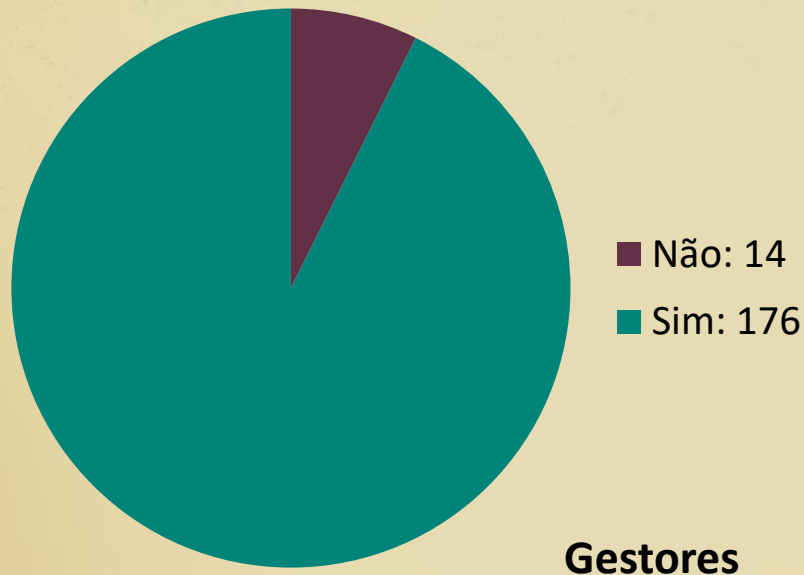
Questionário composto por 6 + 1 perguntas sobre:



Estatística Descritiva

Sobre o conceito de assédio moral:

- Condutas abusivas frequentes contra um indivíduo.



Inferência Estatística

Foi aplicado um modelo estatístico que quantifica a probabilidade de um **grupo** responder sim a uma pergunta.

O resultado do modelo foi traduzido na seguinte escala:



Conceito de Assédio Moral

Opção	Gestores	Servidores
Condutas abusivas frequentes contra um indivíduo no ambiente de trabalho	Sim	Sim
Qualquer situação que possa causar aborrecimento no ambiente de trabalho	Não	Não
Práticas reiteradas de constrangimento no ambiente de trabalho	Sim	Sim
Definição de prazos e metas razoáveis para cumprimento do trabalho	Não	Não
Cobranças racionais por produtividade pela chefia	Não	Não
Más condições físicas de trabalho	Tendência a não	Tendência a não

Situações de Assédio Moral

Opção	Gestores	Servidores
Atribuição de apelidos pejorativos	Sim	Sim
Reclamação do chefe por tarefa não cumprida ou realizada com displicência	Não	Não
Imposição de punições vexatórias (dancinhas, prendas)	Sim	Sim
Não distribuição de tarefas (ócio forçado) e isolamento	Sim	Sim
Ameaças frequentes de demissão ou perda de função	Sim	Sim
Exigência de cumprimento do horário de trabalho	Não	Não
Uso de informação sigilosa pelo funcionário como meio de chantagem	Tendência a sim	Tendência a sim

Situações de Assédio Moral (cont.)

Opção	Gestores	Servidores
Mensagens depreciativas em grupos de redes sociais	Sim	Sim
União de um grupo de pessoas contra a decisão de um gestor	Tendência a não	Tendência a não
Solicitação de realização de serviço extra por necessidade de serviço	Não	Não
Restrições quanto ao uso do banheiro	Tendência a sim	Tendência a sim
Transferência de posto de trabalho por necessidade do serviço	Não	Não
Impedimento, sem interesse na continuidade do serviço, de troca de local de trabalho	Tendência a não	Tendência a não
Ironias e indiretas frequentes	Sim	Sim

Tipos de Assédio Moral

Opção	Gestores	Servidores
Praticado pelo chefe em relação ao subordinado	Sim	Sim
Entre colegas de trabalho	Tendência a sim	Tendência a sim
Praticado pelos subordinados em relação ao chefe	Tendência a sim	Tendência a sim
Praticado pela instituição	Tendência a sim	Tendência a sim
Praticado pelos mecanismos tecnológicos de controle	Tendência a não	Tendência a não
Resultante de condições salariais defasadas	Não	Não

Possíveis Causas de Assédio Moral

Opção	Gestores	Servidores
Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas	Sim	Sim
Cultura autoritária	Sim	Sim
Comunicação interpessoal ineficaz levando a equívocos de interpretação	Incerteza	Incerteza
Rivalidade no ambiente de trabalho	Tendência a sim	Tendência a sim
Inveja	Tendência a sim	Tendência a sim
Deficiência na forma de organização do trabalho	Incerteza	Incerteza
Tendência de culpar outras pessoas e se considerar como vítima das situações	Incerteza	Incerteza

Possíveis Consequências de Assédio Moral

Opção	Gestores	Servidores
Baixa-autoestima	Sim	Sim
Baixa rotatividade e maior produtividade no setor	Não	Não
Demora e desmotivação no cumprimento de tarefas (procrastinação)	Tendência a sim	Sim
Ausências habituais ao trabalho (absenteísmo)	Tendência a sim	Sim
Distúrbios psiquiátricos (síndrome do pânico, depressão)	Sim	Sim
Suicídio	Tendência a sim	Tendência a sim

Ações Eficazes de Combate ao Assédio Moral

Opção	Gestores	Servidores
Conversa aberta sobre o assédio entre vítima e agressor	Tendência a sim	Tendência a sim
Formalização de denúncia, com fundamentação e responsabilidade	Tendência a sim	Sim
Terapia	Incerteza	Tendência a sim
Criação de grupos de apoio	Tendência a sim	Tendência a sim
Capacitação de servidores	Tendência a sim	Tendência a sim
Capacitação de gestores	Sim	Sim
Distribuição de material educativo	Tendência a sim	Tendência a sim
Punição dos assediadores	Tendência a sim	Sim

INÍCIO DE 2019

- ✓ Apresentação dos resultados da pesquisa aplicada em 2018 para os membros do Comitê de Combate ao Assédio
- ✓ Planejamento de novas ações para 2019



2019 - MARÇO

- ✓ Publicação da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TST e no CSJT (ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 8, de 21/03/2019)

Ações na Justiça do Trabalho:

Art. 12. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral.



2019 – ABRIL /MAIO

- ✓ **Oficina** de sensibilização de **gestores** sobre a prevenção e combate ao assédio moral com o Professor Dr. Roberto Heloani .
- ✓ Lançamento oficial da **Campanha** Pare e Repare – por um ambiente de trabalho mais positivo.
- ✓ Lançamento da **Cartilha** .
- ✓ Lançamento do **Programa Jornada**.
- ✓ Oficina para esclarecimentos dos efeitos nocivos do assédio moral. Público alvo: **supervisores das empresas contratadas** para a prestação de serviços.
- ✓ Dia **Nacional de Combate ao Assédio Moral** (2/5).

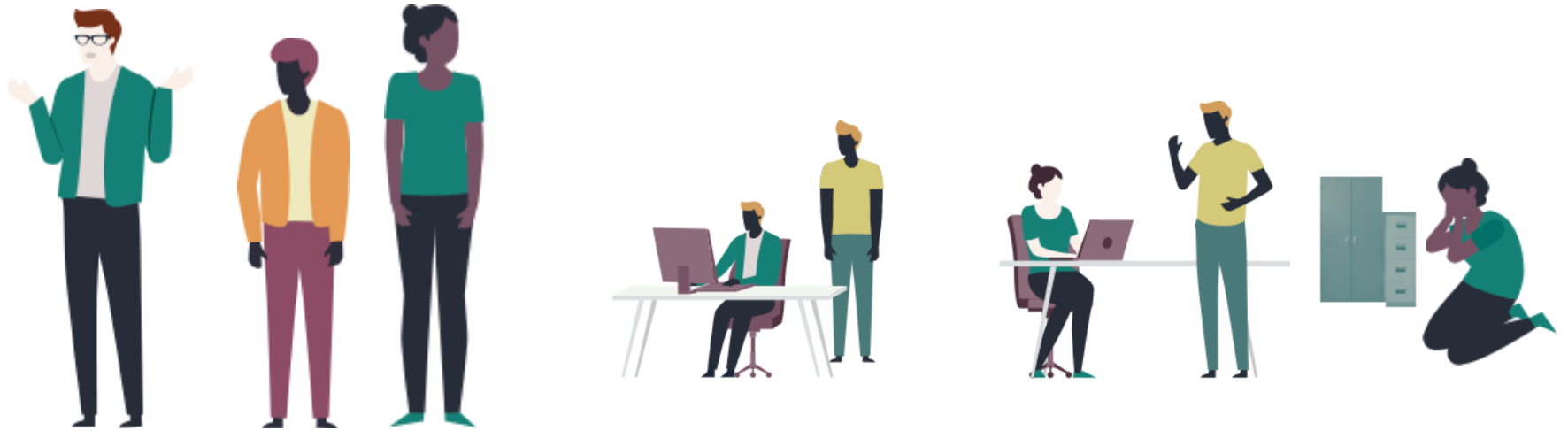
Prevenção e ao Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e CSJT

PARE
e RepARE
POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.



PARE e RepARE

POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO.







MUITO OBRIGADA!

Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministra do TST

Gabinete 127, 1º andar, Brasília

delaide.arantes@tst.jus.br

Instagram: /delaidearantes

(61) 3043-4255

