



TRABALHO SAUDÁVEL:

PROMOVENDO UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO E COLABORATIVO

A construção de um ambiente de trabalho saudável depende do respeito mútuo entre todos(as). O assédio, seja moral ou sexual, e a discriminação comprometem o bem-estar individual e coletivo, afetando a produtividade e a qualidade das relações no trabalho.

O ASSÉDIO MORAL

É a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras. Pode ocorrer em qualquer nível hierárquico, sendo praticado por superiores em relação a subordinados, por subordinados contra seus superiores ou entre colegas de trabalho.












Atos de Gestão X Assédio Moral

Os atos de gestão fazem parte da organização do trabalho e não devem ser confundidos com assédio ou discriminação. São decisões administrativas tomadas de forma legítima, sem intenção de humilhar ou prejudicar.













SÃO ATOS DE GESTÃO:



-  Oferecer feedback negativo sobre o desempenho do trabalho;
-  Estabelecer normas de conduta, procedimentos, metas e acompanhar os resultados do trabalho;
-  Realizar mudanças na organização do trabalho;
-  Exigir o cumprimento de normas e leis;
-  Convocar para trabalho fora do horário em razão de eventuais picos de trabalho;
-  Manifestar opinião divergente;
-  Dispensar de função comissionada ou de cargo de confiança;
-  Usar mecanismos tecnológicos de controle;
-  Transferir ou lotar o(a) servidor(a) em outra unidade do órgão.

NÃO SÃO ATOS DE GESTÃO E PODEM CONFIGURAR ASSÉDIO:



-  Falar aos gritos ou de forma desrespeitosa;
-  Atribuir apelidos pejorativos;
-  Sobrecarregar uma pessoa de forma intencional;
-  Ignorar ou isolar uma pessoa;
-  Espalhar rumores a respeito de uma pessoa;
-  Criticar a vida privada, preferências pessoais e convicções;
-  Manipular ou sonegar informações que são essenciais para realização do trabalho;
-  Não levar em conta recomendações de profissional de saúde;
-  Induzir a pessoa ao erro;
-  Fazer gestos de desprezo diante do outro (suspiros, olhares desdenhosos, levantar ombros).

O ASSÉDIO MORAL ...

... se caracteriza pela repetição de condutas abusivas que causam danos psicológico ou profissional a alguém, criando um ambiente hostil e desrespeitoso.

ASSÉDIO MORAL NO HOME OFFICE: UM DESAFIO NO TRABALHO REMOTO

O assédio ocorre por meio de plataformas de comunicação digital, como e-mails, mensagens instantâneas, videoconferências e redes sociais.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO NO HOME OFFICE:



- ✖ Envio de mensagens ofensivas ou ameaçadoras;
- ✖ Monitoramento excessivo e invasivo;
- ✖ Cobranças abusivas fora do expediente;
- ✖ Exigência desmedida de produtividade.



COMO PREVENIR?


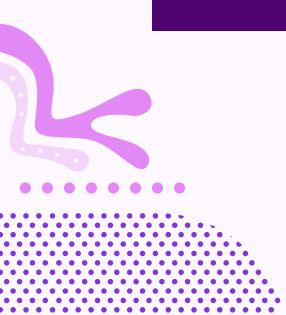

- 📌 Estabeleça e respeite os limites da comunicação profissional;
- 📌 Utilize as ferramentas digitais de forma ética e transparente;
- 📌 Evite o envio de mensagens fora do horário de expediente;
- 📌 Caso testemunhe ou seja vítima de assédio, procure os canais institucionais.





MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DENÚNCIA

Para prevenir qualquer tipo de assédio ou discriminação e promover um ambiente seguro, **adote as seguintes práticas:**

- Cultive relações profissionais respeitosas;
 - Pare e pense antes de agir e falar;
 - Não grite com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
 - Respeite a privacidade das pessoas;
 - Estimule um ambiente de diálogo e inclusão;
 - Desenvolva comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento;
 - Estabeleça regras internas claras;
 - Evite discursos ofensivos ou discriminatórios;
 - Evite conversar com o(a) agressor(a) sem a presença de testemunhas;
 - Busque informações sobre o assunto.
- 
- 
- 

Canais de Apoio e Denúncia:



Se você presenciou ou sofreu assédio ou discriminação, recolha as evidências (anotações sobre dia, hora, conteúdo e colegas que possam testemunhar) e procure os canais institucionais disponíveis.

Juntos, podemos construir um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos!

CANAIS DE ATENDIMENTO

FORMULÁRIO ELETRÔNICO

<https://sei.tre-pi.jus.br/ouvidoria-mulher/>

E-MAIL

ouvidoriadamulher@tre-pi.jus.br

TELEFONE/WHATSAPP

(86) 2107-9652

ATENDIMENTO PRESENCIAL

**Sala da Ouvidoria no Térreo
(ao lado do protocolo geral)
Edifício Dr. João Crisóstomo da Rocha
Cabral, TRE-PI, (7h às 13h)**

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Câmara Legislativa do Distrito Federal. Violência no Trabalho: Reflexões, conceitos e orientações. Câmara Legislativa do Distrito Federal, 2008. Disponível em: <https://biblioteca.cl.df.gov.br/dspace/handle/123456789/1688> Acesso em 24 fev. 2025
- BRASIL. Agência Nacional de Mineração. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Agência Nacional de Mineração, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/anm/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca/programa-de-integridade/prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual> . Acesso em 24 fev. 2025
- BRASIL. Senado Federal. Guia para Gestoras e Gestores do Senado Federal. Senado federal, 2023. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/641646> . Acesso em 24 de fev. 2025

DIGA NÃO AO

**ASSÉDIO E À
DISCRIMI
NAÇÃO**

**RESPEITO, DIÁLOGO E SEGURANÇA NO TRABALHO:
CULTURA QUE CONSTRUÍMOS JUNTOS(AS)**



**OUVIDORIA
DA MULHER**



OUVIDORIA
JUSTIÇA ELEITORAL DO PIAUÍ



Comitê Gestor de
Política de Gêneros



TRE-PI