

Um olhar em torno da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e Comissão de Igualdade e Diversidade do TRT-2: atuação em 2022

A look at the Commissions to Combat Moral and Sexual Harassment and Equality and Diversity of the Second Regional Labor Court: performance update for 2022

Patricia Almeida Ramos *

Resumo: O presente artigo tem a pretensão de divulgar os trabalhos da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e da Comissão de Igualdade e Diversidade, que atuaram de forma conjunta em 2022, em prol da conscientização sobre temas afetos ao “assédio moral”, “assédio sexual”, “respeito à diversidade” e a propagação dos valores de igualdade, não só no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª. Região, mas no seio da sociedade, de um modo geral. A proposta foi expor, de forma detalhada, as estratégias e ações executadas pelos referidos grupos, sempre tendo em mente a importância da instalação do debate franco e aberto em torno desses temas junto aos magistrados/magistradas, servidores/servidoras e todos/todas aqueles/aquelas que fazem parte do ecossistema do TRT-2.

Palavras-chave: combate ao assédio moral e sexual; respeito à diversidade; fomento à igualdade; combate à discriminação vexatória; promoção da dignidade e respeito à pessoa humana.

Abstract: *This article intends to publicize the work of the Commission to Combat Moral and Sexual Harassment and the Commission for Equality and Diversity, which worked together in 2022, with the purpose of raising awareness about issues related to “moral harassment”, “sexual harassment”, “respect for diversity” and the propagation of the values of equality, not only within the scope of the Second Regional Labor Court, but within society in general. The proposal was to expose, in detail, the strategies and actions carried out by the referred groups, always keeping in mind the importance*

*Bacharel em Direito pela USP. Mestre em Ciências Jurídico-Laborais pela Universidade de Coimbra. Juíza Titular da 69ª VT/SP. Integrante da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e Comissão de Igualdade e Diversidade, ambas do TRT-2.

of installing a frank and open debate around these subjects with the magistrates, public servants and all that are part of the TRT-2 ecosystem.

Keywords: *combating moral and sexual harassment; respect for diversity; the promotion of equality; combating vexatious discrimination; the promotion of dignity and respect for human beings.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Bases de atuação | 3 Iniciativas | 3.1 Rodas de Conversas | 3.2 Semana da Diversidade | 3.3 Ciclo de Integridade 2022 | 3.4 Campanhas | 3.5 Reflexão/Conscientização/Capacitação. Ações | 3.6 Convocação de colaboradoras e colaboradores | 4 Relações Institucionais | 5 Assédio – denúncias | 6 Considerações finais

1 Introdução

O termo assédio encontra-se definido no Dicionário da Língua Portuguesa Michaelis como

I Insistência impertinente, em relação a alguém, com declarações, propostas, pretensões etc. (ASSÉDIO, [2023]).

Aparece, com frequência, jungido ao vocábulo *moral*, quando adquire um sentido específico, mais incisivo e nefasto: o processo de persuasão indireta, composto por uma série de ações ou omissões, de aparência ingênua, mas que, em seu âmago, visam à desestabilização psicológica e a aniquilação do “outro”. Trata-se de uma forma de violência secreta, silenciosa e, num primeiro momento, quase imperceptível, mormente porque seus efeitos se propagam na esfera íntima da vítima. Traduz-se em uma imposição de posicionamento (ou vontade), através de meios obscuros e repugnantes que, em princípio, não deixam rastros hábeis a evidenciar nem sequer a própria existência da relação perversa, quanto menos seu “vilão”.

O advento da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que versa sobre a violência e assédio no trabalho – representa um marco no enfrentamento da mazela e, mesmo que ainda não ratificada pelo Brasil, serve, por certo, de norte, sob todos os enfoques, no que tange à matéria. Cite-se, como pertinente, a definição do instituto, empreendida no artigo 1º., “a”, cujo teor abaixo

transcrevo, invocando o seu conteúdo como parte integrante da presente decisão:

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; [...]. (OIT, [20–], grifo nosso).

Em atenção a essas perspectivas, a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual em parceria com a Comissão de Igualdade e Diversidade, ambas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, buscaram, em 2022, focar seus esforços na conscientização e capacitação sobre os temas "assédio moral", "assédio sexual" e "respeito à diversidade", sempre tendo em mente a importância da discussão franca e aberta em torno deles entre magistrados/magistradas, servidores/servidoras e todos/todas aqueles que fazem parte do ecossistema do TRT-2.

Eis a estrutura adotada como estratégia de atuação no último ano:

2 Bases de atuação

* optou-se pela ampla abrangência de atuação, em face da multiplicidade de atores/atoras sociais que integram o quadro funcional do TRT-2 e outros tantos que frequentam diariamente as unidades que dele fazem parte, seja na qualidade de prestadores/prestadoras de serviços de empresas terceirizadas, como na condição de membros do Ministério Público, advogados/advogadas, jurisdicionados/jurisdicionadas, enfim, representantes da sociedade como um todo, além da sociedade de um modo geral.

* a reflexão, conscientização e capacitação foram consideradas como imprescindíveis para a quebra de paradigmas calcados em vieses deturpados que vão de encontro com a dignidade da pessoa humana, com os direitos humanos e direitos fundamentais.

* adotou-se, como princípio, democratização nas decisões, com vistas a atrair os(as) próprios(as) destinatários(as) das ações e políticas no contexto do planejamento e execução das atividades da Comissão (magistrados e magistradas, servidores e servidoras).

* buscou-se a multiplicação dos focos de apoio, através da formalização de parcerias, internas e externas.

3 Iniciativas

Tendo em mente os parâmetros acima explicitados, a Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual e a Comissão de Diversidade e Igualdade, em conjunto, deram continuidade/concretizaram os seguintes projetos:

3.1 Rodas de Conversas

Trata-se de importante canal de diálogo de iniciativa institucional, empreendido a partir da parceria firmada com a UNINOVE, e que tem como intuito a promoção de valores essenciais à estrutura do TRT-2.

O projeto teve início em agosto de 2020 e vem se desenrolando, através de reuniões semanais, mediadas por uma psicóloga professora vinculada à entidade de ensino em questão. Os encontros buscam fomentar, de maneira segura, respeitosa e sigilosa, o diálogo e a troca de experiências sobre temas específicos, ligados à diversidade, igualdade e violências em suas mais variadas formas.

As técnicas utilizadas conduzem a reflexões capazes de atingir os mais variados aspectos dos(as) participantes, tendo em mente o ambiente e relações de trabalho, a busca pelo prazer e realização profissional e os desafios da conciliação com a vida pessoal e familiar.

Tal medida representa valiosa forma de humanização das relações dentro do TRT-2, proporcionando a ampliação de horizontes, o compartilhamento de estratégias de enfrentamento para as variadas dificuldades em comum, o desenvolvimento de empatia e o exercício do acolhimento, o que acaba por fortalecer identidades e suas subjetividades a repercutir externamente, na solução de conflitos pessoais e/ou profissionais.

As "Rodas" foram idealizadas para a forma presencial, todavia sua implementação, desde meados de 2020, deu-se de modo virtual, em face da pandemia de covid-19. Os elos de solidariedade e união diante do momento mundial de fragilidade e insegurança repercutiram individual e coletivamente, colaborando diretamente para o sucesso da empreitada.

Os encontros no período de 2022 discutiram os seguintes temas: Como você tem cuidado de sua saúde mental na vida pessoal e

profissional; Uso da internet e dependência das redes sociais; Talentos nas artes: colegas músicos, poetas, desenhistas e mais; Mães e pais em home office; Histórias de viagens e diversidade cultural; Inclusão da pessoa com deficiência nas organizações; Adiamento da aposentadoria; Comunicação não violenta: formas e abordagens eficientes; Empatia e acolhimento no contexto atual; O impacto das perdas e do luto na vida pessoal e profissional; Inteligência emocional; Relações interpessoais no ambiente de trabalho e seu impacto na produtividade; Impulsividade e seus desdobramentos no local de trabalho e Ansiedade e impacto na vida profissional.

3.2 Semana da Diversidade

Integrante do Calendário de Atividades das Comissões, a versão de 2022 do evento também inovou ao ser estruturada à luz dos resultados provenientes da Pesquisa de Clima Organizacional realizada no TRT-2 em 2021; desta depreendem-se números que dão conta da prática de assédio moral em um modo global na seara do tribunal, mas com maior ênfase em face de pessoas consideradas integrantes de grupos sociais historicamente excluídos e que despontaram como aqueles com maior potencial para a condição de vítima de agressões.

Tal conclusão foi possível a partir da reestruturação dos dados da Pesquisa de Clima com recortes interseccionais de diversidade; a partir de então, os temas da “Semana da Diversidade 2022” foram fixados de acordo com as necessidades mais prementes de conscientização e aprendizado.

Procurou-se, dessa vez, dar maior voz às servidoras e servidores, atribuindo-lhes a responsabilidade principal tanto pela exposição das palestras ao longo da semana, como pelo compartilhamento de experiências vivenciadas no cotidiano do próprio Tribunal.

Ainda na esteira do recorte interseccional, para que o evento tivesse mais representatividade e abrangência, firmou-se parceria com a Comissão de Acessibilidade e Inclusão do TRT-2. Ademais, a SECOM planejou e executou um plano de comunicação envolvendo diversas contas oficiais do TRT-2 e em veículos e momentos diferentes.

Para uma melhor consistência de aprendizado e reflexão, a “semana da diversidade 2022” foi precedida de dois eventos preparatórios antecedentes com os temas “Discriminação em Razão da Deficiência”; “Justiça Restaurativa: uma forma humanizada para tratar casos de assédio”; “Considerações sobre a Pesquisa de Clima

Organizacional/2021” e “Introdução à diversidade”, com o doutor em Direitos Humanos e colunista Thiago Amparo. A semana contou com palestras com os temas “Diversidade LGBTQIA+”; “Diversidade de Gênero”; “Diversidade Geracional”; “Diversidade de Origem” e “Diversidade Étnico-Racional”.

3.3 Ciclo de Integridade 2022

Em complemento à Semana de Diversidade, a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação instituída pela Resolução CNJ nº 450/2022 foi incorporada ao “Ciclo de Integridade 2022” a fim de contribuir com a diminuição e eliminação da cultura de assédio moral e sexual. A realização se deu por iniciativa da Escola Judicial, Secretaria de Gestão Estratégica e Projetos e da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual do TRT2 entre os dias 18 e 20 de julho.

As palestras abordaram os temas: Ética, proferida pelo Prof. Dr. Leandro Karnal; Assédio Moral pela procuradora do MPT Melícia Alves de Carvalho Mesel; Assédio Sexual pela conselheira do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, Luanda Pires; Integridade e o Código de Ética pelo diretor da SGEF Márcio Vinícius Gimenes Milan e Comunicação Não Violenta pela psicanalista, escritora e apresentadora Elisama Santos.

3.4 Campanhas

As Comissões debruçaram-se, ao longo do período, na elaboração e divulgação de campanhas informativas e educacionais, a partir de diversos enfoques dos temas “diversidade”, “assédio moral” e “assédio sexual”, no intuito de atingir diretamente os magistrados, as magistradas, os servidores, as servidoras e os demais atores e atoras vinculadas ao ecossistema da Justiça do Trabalho da 2ª Região.

Destaca-se a constituição de um “Calendário da Diversidade”, no qual encontram-se arroladas datas representativas de exaltação e luta em prol da dignidade e respeito aos direitos humanos e fundamentais, de um modo geral e que figuram como marcos para movimentos de atuação em face de grupos oprimidos, como é o caso do dia 08.03 (dia internacional da mulher), 21.03 (dia internacional contra a discriminação racial), 28.06 (dia do orgulho LGBTQIA+), 25.07 (dia internacional da mulher negra), etc.

Neste ponto, as Comissões contaram com o apoio e atuação imprescindível de parte da SECOM que, em constante interação, não

só divulgou os trabalhos como elaborou matérias educativas (de forma escrita e/ou através de mídia) sobre os temas, publicando-as em todos os veículos de comunicação de acesso do TRT-2 (site, redes sociais, imprensa externa etc.).

3.5 Reflexão/Conscientização/Capacitação. Ações

Além da “Semana da Diversidade” foram realizados outros seminários, palestras, *lives*, com fins de reflexão, debate, informação e capacitação sobre questões afetas à diversidade, igualdade, inclusão, prevenção e combate à discriminação e, também, ao assédio moral e sexual, sempre envolvendo os mais variados eixos de atuação da Comissão.

Ressalte-se que a grande maioria dos eventos contou com o apoio institucional e financeiro da EJUD-2, parceira essencial para a concretização das propostas culturais da Comissão.

Os eventos que abordaram os seguintes temas: “Identificando e Combatendo a Violência Doméstica”; “Curso: Antirracismo para seguranças do TRT-2”; “Ciclo de Palestras: Feminismo indígena”; “Carolina Maria de Jesus: do Quarto de Despejo a nossa sala de visita” e “Perspectivas sobre identidade de gênero e orientação afetivo-sexual”.

3.6 Convocação de colaboradoras e colaboradores

Diante da enorme demanda de trabalho no âmbito das Comissões e, em face da necessidade de envolvimento do maior número de pessoas interessadas e comprometidas em combater a discriminação e construir novos e plurais paradigmas mais próximos dos valores constitucionais calcados na dignidade da pessoa humana, o projeto de integração de colaboradoras e colaboradores ganhou corpo.

Em 2021, através da publicação de edital específico, vários magistrados/magistradas e servidores/servidoras inscreveram-se para auxiliarem nas atividades das Comissões, submetendo-se, na sequência, a um curso de capacitação especificamente elaborado para eles e elas, com duração de quatro dias.

O grupo, hoje constituído por aproximadamente 30 pessoas assumiu o compromisso de estudos e reflexão permanente, sempre com vistas à elaboração de estratégias em prol da implementação das políticas combate ao assédio moral e sexual, bem como de respeito à diversidade e fomento à igualdade no âmbito do TRT-2.

Destaque-se que, parte dessas colaboradoras e colaboradores:

- a) é responsável pela alimentação da aba destinada à “diversidade e igualdade” no site do TRT-2;
- b) elaborou e analisou estudo sobre os dados da Pesquisa de Clima Organizacional, sob o enfoque das interseccionalidade e
- c) auxiliou a idealização e concretização dos planos envolvendo a “Semana da “Diversidade em 2022”.

4 Relações institucionais

Ao longo do último ano, a instituição de parcerias e a realização de atividades compartilhadas com outros segmentos, não só internos do TRT-2, como no âmbito externo, consubstanciou-se em um dos vetores que mais impulsionou os trabalhos da Comissão, seja sob o enfoque da diversidade e igualdade, como sob a perspectiva do combate ao assédio moral e sexual.

A preocupação de uma atuação concatenada com os diversos segmentos internos do TRT-2 surgiu desde o início de 2021. O intuito desse fortalecimento de conexões com outras unidades teve o objetivo de apresentar as competências e responsabilidades das comissões, expor as ideias e propostas de atuação em prol do respeito à diversidade, fomento à igualdade e combate ao assédio, estreitando relações institucionais a fim de execução dos objetivos da política de diversidade.

Como fruto dos diálogos travados nessas oportunidades, fortes relações foram instituídas. Essas parcerias foram cruciais para o planejamento e execução das iniciativas necessárias à promoção da diversidade. A DGA, a SGEP e a EJUD, como mencionado anteriormente, contribuíram com o planejamento, apoio institucional e subsídio financeiro nas diversas ações, principalmente àquelas relacionadas às capacitações e eventos. Cabe mencionar a importante parceria com a Ouvidoria, que também é responsável pelo canal de recepção de denúncias de assédio, inclusive aquelas provenientes do endereço eletrônico assedio@trt2.jus.br, considerando que as comissões não integram a estrutura formal do TRT-2 e, portanto, não têm condições materiais de atuarem operacionalmente.

Como responsável pela mudança de cultura, a parceria com a SECOM foi uma das mais notórias. Neste contexto, foram idealizadas, de forma conjunta, diversas estratégias de mídia com os seguintes frutos:

- a) todos os eventos e projetos de iniciativa das Comissões contaram com ampla divulgação, seja na página de rosto do site do TRT-2,

- nas redes sociais e outros veículos de comunicação de acesso da SECOM, através de materiais informativos e/ou de divulgação, tanto escritos como por imagem e vídeo;
- b) manifestações oficiais a partir de datas apostas no “calendário da diversidade” elaborado pela Comissão, com o apontamento de datas comemorativas;
 - c) elaboração de campanhas tendo como mote o combate ao assédio moral e sexual nas relações de trabalho; a diversidade e seus segmentos; orientações de conduta e fala para evitar a propagação de preconceito e discriminação [“5 atitudes simples para respeitar a diversidade no trabalho”];
 - d) atenção na constituição dos layouts/cenários/contextos das publicações de um modo geral, a partir de recortes de diversidade.

Ainda, a Gestão de Pessoas e a Secretaria de Saúde forneceram apoio na estruturação e execução do projeto “roda de conversas para gestores” e a Secretaria de Segurança Institucional foi coautora da realização de palestras e projetos temáticos, tais como: “Identificando e Combatendo a Violência Doméstica” (2022); do projeto “Programa de Gestão Qualitativa dos Contratos de Vigilância: conhecimentos, habilidades e atitudes para uma segurança institucional guiada pelos direitos humanos” que concorreu ao Prêmio Inovare na realização do “Curso: Antirracismo para seguranças do TRT2”. Ressalta-se que a competência operacional Direitos Humanos obrigatória para agentes foi idealizada a partir desses eventos.

Externamente, a OAB/Federal e a Presidência do TRT-2 possuem firmados o “Termo de Cooperação Técnica para o intercâmbio e a cooperação mútua didático-científica e cultural entre a Comissão de Diversidade e Igualdade do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e a Comissão Nacional de Promoção da Igualdade do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil”.

5 Assédio – denúncias

O Ato GP n. 34/2019, dentre outros comandos, especificou as diretrizes genéricas para recepção e prosseguimento das denúncias envolvendo a prática de assédio moral e sexual.

As denúncias têm início na Ouvidoria e na Ouvidoria da Mulher e são encaminhadas às Comissões. Para humanizar tal procedimento, optou-se por acrescentar a ele uma preliminar: o acolhimento do autor ou autora da denúncia através de contato telefônico.

Nessa oportunidade, a magistrada participante das Comissões, além de ouvi-lo(a) em sua(s) demanda(s), procede à explicação sobre os procedimentos oficiais subsequentes.

Em que se pese as dificuldades existentes no combate à cultura do assédio, verificada nos diversos relatórios anuais sobre o tema no CNJ, existem pontos de melhoria a serem pautados nesse Regional, como atualização da portaria vigente, nos termos da Resolução n. 351 do CNJ, alinhado à Convenção n. 190, da OIT e à Resolução n. 237/CSJT através do Ato TST.GP. n. 197, de 02/05/2022; a necessidade de veiculação da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual à uma unidade de apoio na estrutura organizacional, a fim operacionalizar tais denúncias; e a revisão do fluxo das denúncias de assédios de qualquer tipo.

6 Considerações finais

Novas ações e projetos estão a ser idealizados para o ano de 2023, sempre tendo como norte a importância da conscientização coletiva em torno das consequências devastadoras atreladas às práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminações vexatórias e violência sob qualquer aspecto.

Tal empreitada, todavia, só terá sucesso se cada um/uma fizer a sua parte, notadamente no que tange à mudança de conduta/visão individual sobre os mais variados aspectos da vida. Só assim alcançaremos a tão desejada sociedade igualitária na qual a dignidade da pessoa humana e o respeito às diferenças não sejam temas em debate, por exurgirem de forma natural de seu contexto. É para isso que estamos a lutar!

Referências

Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Michaelis. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=ass%C3%A9dio>. Acesso em: 14.04.2023.

OIT. *Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho - Convenção 190*. Brasília, DF: [s. n.], [20-]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.