



Tribunal
Regional
Eleitoral-AP

CARTILHA

Assédio Moral, Sexual e Discriminação



Construindo Respeito e
Promovendo Acolhimento
no ambiente de trabalho.



Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP)

Carmo Antônio de Souza

Presidente do TRE-AP

Agostino Silvério Júnior

Vice-Presidente e Corregedor

Alex Lamy de Gouvêa

Juiz Federal / Juiz-Membro

Normandes Antônio de Sousa

Juiz de Direito / Juiz-Membro

Keila Christine Banha Bastos Utzig

Juíza de Direito / Juíza-Membro

Paola Julien Oliveira dos Santos

Juíza-Membro

Sarah Teresa Cavalcanti de Britto

Procuradora Regional Eleitoral

Realização

Comissão de Prevenção, Enfrentamento do Assédio Moral,
Sexual e da Discriminação - CPEAMAS

Assessoria de Comunicação:

Roberta Lia Bezerra

Soraia Carvalho

Benedita Monte

Emilly Almeida



Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Discriminação no âmbito do TRE Amapá

- I – ALAÍDE MARIA DE PAULA**, Juíza Eleitoral, Presidente da Comissão;
- II – HEVERTON LUIZ RODRIGUES FERNANDES**, servidor;
- III – ADRIANA DAS CHAGAS OLIVEIRA PACHECO**, secretária da Comissão;
- IV – PATRICK DAYAN GUIMARÃES PINTO**, servidor;
- V – SUELLEN DAMASCENO GEMAQUE**, servidora;
- VI – JOÃO AUGUSTO FLEXA PEREIRA**, servidor;
- VII – DAISE DO SOCORRO SANCHES SANTOS**, servidora;
- VIII – FRANCISCO DAS CHAGAS SERAFIM DE SOUSA JÚNIOR**, servidor;
- IX – DILSON DUARTE DA COSTA**, colaborador terceirizado eleito;
- X – EDUARDA CAROLINE BARBOSA DE ARAGÃO**, estagiária;
- XI – CLÁUDIA AMÉRICO DA COSTA**, estagiária.



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha aborda, de forma descomplicada, a temática do Assédio no Ambiente de Trabalho. O intuito é conscientizar o leitor (a), a partir de diferentes perspectivas, sobre situações que configuram assédio moral, sexual e a discriminação. O conhecimento é a melhor forma de combater essas práticas.



O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!



O QUE DIZ A LEI:

01

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

02

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186)

03

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990)



SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do colaborador (a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador (a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele ou a ela executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado (a), dirigindo-se apenas aos demais colaboradores (as);
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador (a);
- Não levar em conta seus problemas de saúde;

- Criticar a vida particular da vítima;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador (a) para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo.



ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes (as) e subordinados (as), e pode ser subdividido em duas espécies:

DESCENDENTE:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos chefes (as) em relação aos subordinados (as). Os superiores (as) se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador (as) em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.

ASCENDENTE:

Ascendente: Assédio praticado por subordinado (a) ou grupo de subordinados (as) contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor (a), indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

E O QUE NÃO É?



- Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores (as). Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição



- Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores (as).

- Máis condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecer-lo frente aos demais.



QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS?

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado (a) e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho;
- Suicídio

LEMBRETE

CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos com processos administrativos e judiciais

OK

COMO EVITAR?



Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais os comportamentos aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

VEJA ALGUMAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO:

- Incentivar a efetiva participação de todos e todas os colaboradores (as) na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores (as) que se sintam vítimas de assédio moral;



- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores (as) de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



O QUE FAZER?



OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar a situação à Comissão de Assédio e Discriminação (CPEAMAS), à Ouvidoria, ou ao Profissional de Psicologia do TRE;

O ORGÃO PÚBLICO OU EMPRESA

Qualquer colaborador (a) que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade do caso e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.



O QUE É ASSEDOIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual.

Um único ato pode se suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.





DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL:

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

Diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.



LEGISLAÇÃO



Recomendação nº 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Lei nº 8.112/1990, dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.

Lei Complementar nº 35/1979 Lei Orgânica da Magistratura Nacional, dispõe sobre a organização do Poder Judiciário brasileiro.

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

**A PENA PREVISTA
É DE DETENÇÃO DE UM A DOIS ANOS.**



O QUE CARACTERIZA O ASSÉDIO SEXUAL?

Não é apenas o contato físico!

NO DIA A DIA



NO DIGITAL



Comentários ofensivos sobre aparência;



Apelidos de conotação sexual;



“Elogios” que causam constrangimento.



Envio de mensagens, fotos ou vídeos inadequados;

Por WhatsApp ou e-mail institucional.

NA PRESSÃO



Sugerir que o crescimento na carreira ou cargo só depende de “favores” sexuais.



CONSEQUÊNCIAIS

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

PARA A VÍTIMA

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.





PARA O AGRESSOR

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor (a) pode responder nas esferas:

Cível: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.

Criminal: a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).



O QUE FAZER?



• A VÍTIMA

Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas, se possível.

- Anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação; - buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação à Comissão de Assédio e Discriminação (CPEAMAS), à Ouvidoria ou ao Profissional de Psicologia do TRE;
- Procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou a associação, caso não tenha sucesso na denúncia;
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.



● COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar à Comissão de Assédio e Discriminação (CPEAMAS) ou à Ouvidoria.



**AS DENÚNCIAS PODERÃO
ENSEJAR NA ABERTURA DE
SINDICÂNCIA E DE
PROCESSO
ADMINISTRATIVO E
DISCIPLINAR.**

● ORGÃO PÚBLICO OU EMPRESA

Qualquer Magistrado (a), servidor (a), empregado (a) terceirizado (a), estagiário (a) que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio sexual no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

- Se você é Magistrado (a) servidor (a), colaborador (a) ou estagiário (a) do TRE Amapá, o canal de denúncia é:
 - canaldeassediotreap@gmail.com, ou procure um dos membros da CPEAMAS.

DISCRIMINAÇÃO



O QUE É?

A discriminação é o tratamento desigual e prejudicial de pessoas ou grupos com base em características específicas, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência, entre outros. Essa prática pode se manifestar de diversas formas, incluindo preconceito, exclusão, segregação, e negação de direitos ou oportunidades.

Será considerada discriminação: toda diferenciação, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha como resultado a destruição ou alteração da igualdade de oportunidades ou tratamento no contexto profissional; qualquer outra diferenciação, exclusão ou preferência que tenha como resultado a destruição ou alteração da igualdade de oportunidades ou tratamento no contexto profissional.

DISCRIMINAÇÃO



FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

- Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade;
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- Deixar de contratar em razão da pessoa com deficiência;
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos; e outros.

**E COMO AGIR? EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO
OU ASSÉDIO, DENUNCIE!**



canaldeassediotreap@gmail.com

REFERÊNCIAS



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) et al. Normas e diretrizes de prevenção ao assédio e discriminação: Resolução CNJ nº 351/2020, Resolução TSE nº 23.644/2021 e Lei nº 14.540/2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br> e <https://www.planalto.gov.br>.

SENADO FEDERAL. Cartilhas. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 12 de julho de 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS. Assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/2021/Cartilha-ASSEDIO_MORAL_SEXUAL_E_DISCRIMINACAO_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.pdf.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Assédio Sexual: O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>.



