

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e a Discriminação

NO AMBIENTE DE TRABALHO

Por um espaço de
trabalho mais seguro

e respeitoso para todos!



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha irá abordar, 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 e sexual. O conhecimento é a melhor forma de combater essas práticas.



O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

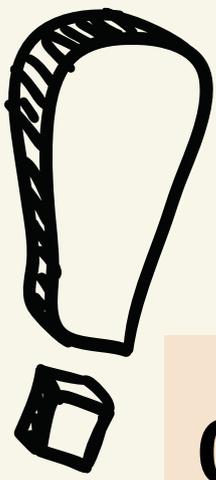


O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando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

É uma forma de violência que tem como objetivo de 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)



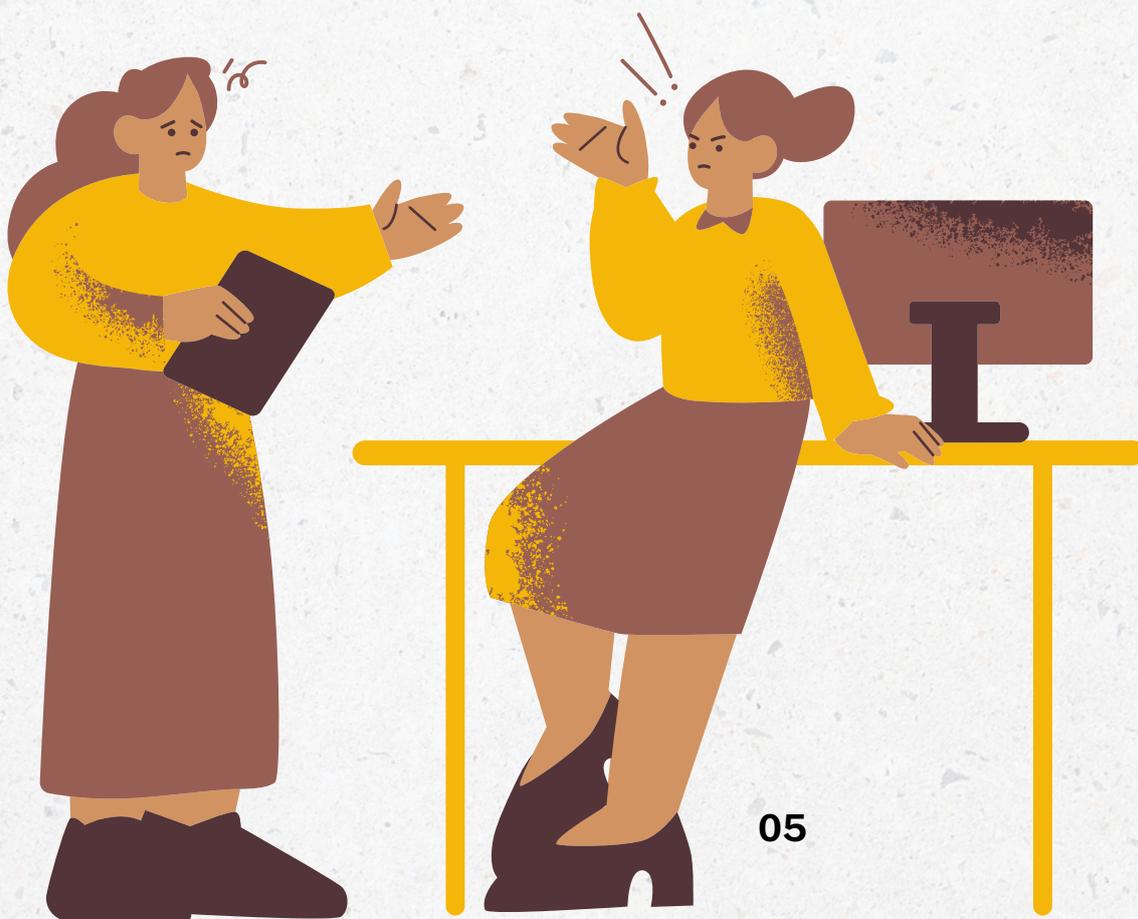
SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL

- 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);
- Passar tarefas humilhantes;
- 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;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- 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;



- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador (a) realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador (a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e Instigar o controle de um colaborador (a) por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



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).

- Más 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 desmerecê-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; e
- Custos com processos administrativos e judiciais

OK





CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA

- Redução da produtividade;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas;
- Multas administrativas



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 ao setor responsável, ao superior (a) hierárquico do assediador (a) ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

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 ASSEIDIO 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.

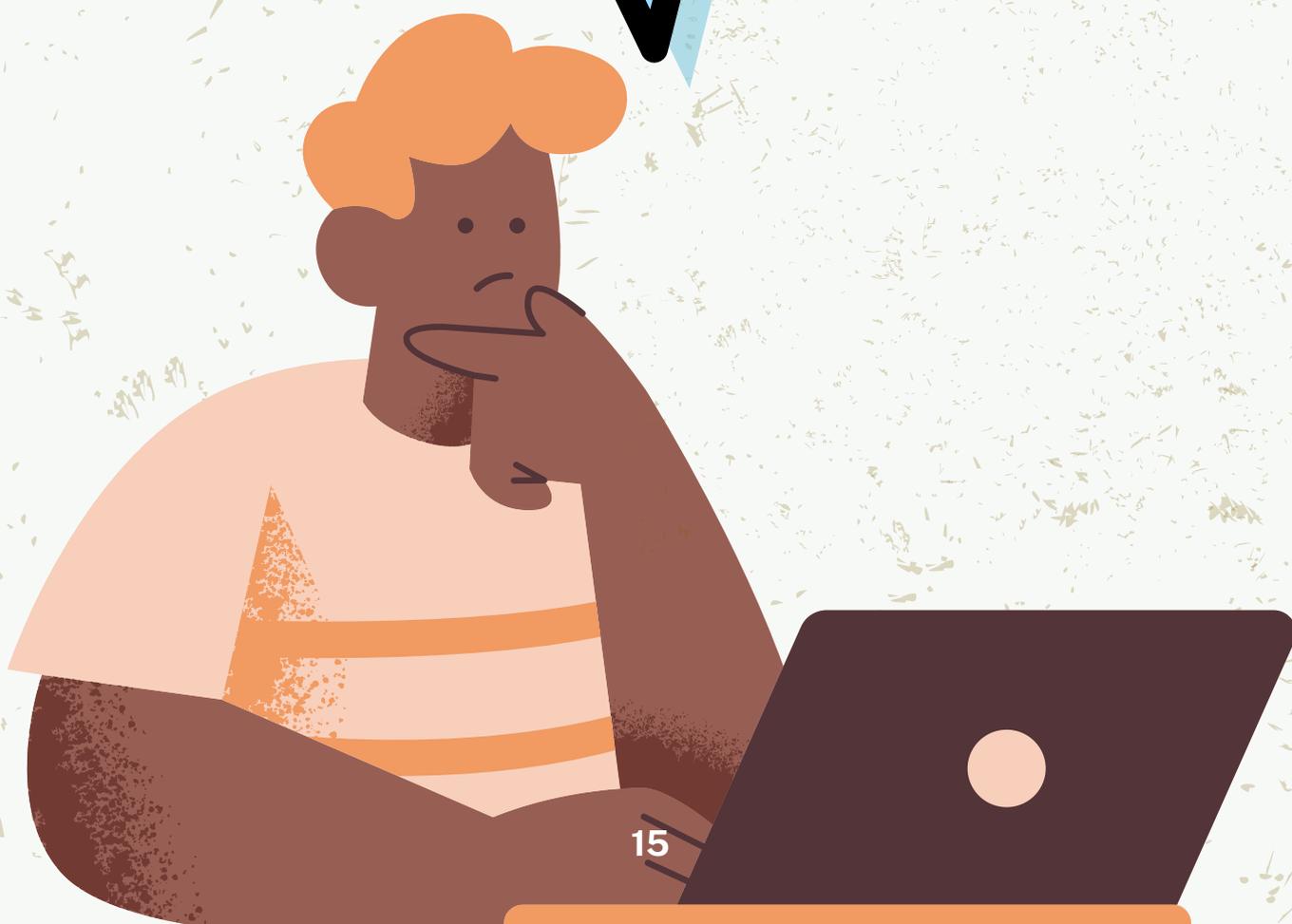
Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.



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.





RECOMENDAÇÃO N° 111 DA OIT, DISPÕE SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO.

LEI N° 8.112/1990, DISPÕES SOBRE O ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DA UNIÃO.

LEI COMPLEMENTAR N° 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.**

EXEMPLOS DE CONDUTAS QUE PODEM SER CLASSIFICADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL:



- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- solicitação de favores sexuais;



CONSEQUÊNCIAS



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, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.



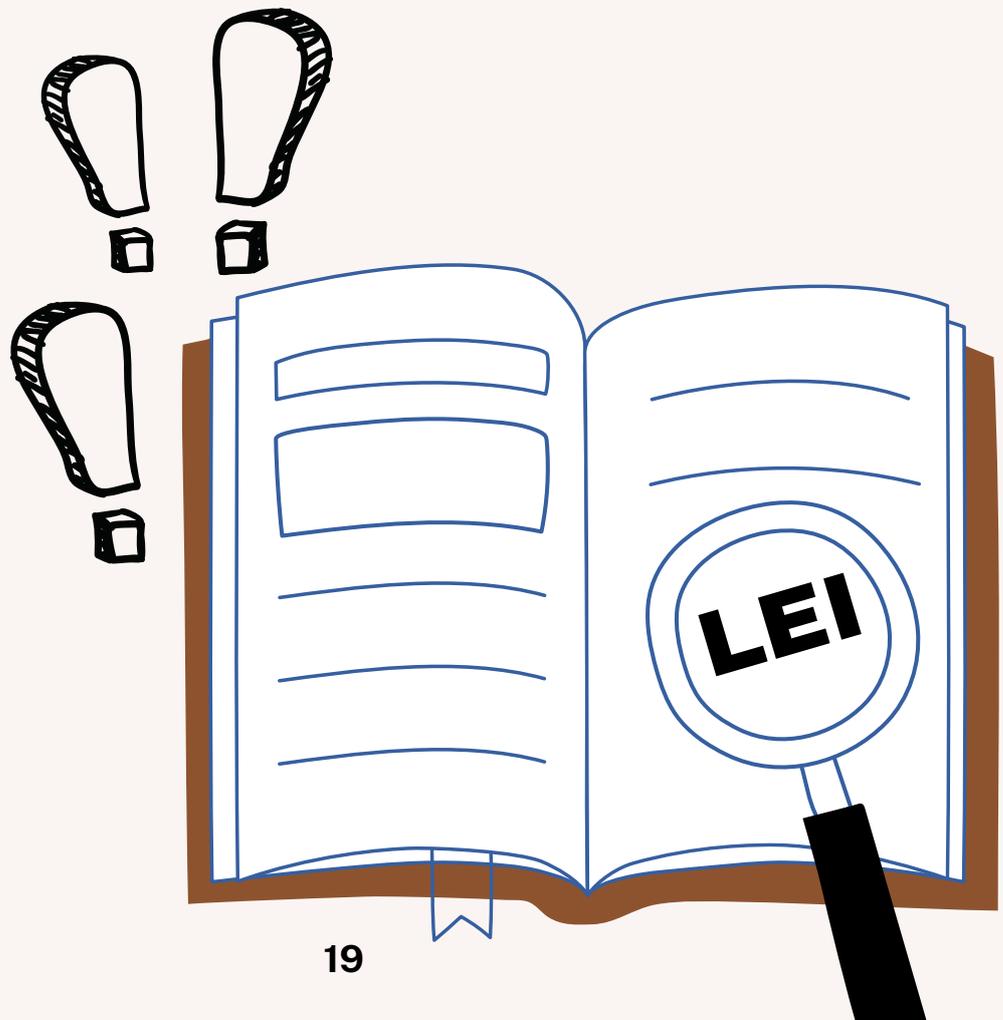


PARA O AGRESSOR

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 ao setor responsável, ao superior (a) hierárquico do assediador (a) ou à Ouvidoria;

- Procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou a associação, caso não tenha sucesso na denúncia; e

- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.



• COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador (a) ou à entidade de classe situações de assédio sexual que tenha presenciado



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

• ORGÃO PÚBLICO OU EMPRESA

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

- Se você é servidor (a), colaborador (a) ou estagiário (a) do TRE Amapá, os canais de denúncia são:

- **3198-7506**
- **assedionao@tre-ap.jus.br**

Aos demais, consulte os canais de sua empresa ou órgão público.

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 ser portadora de qualquer tipo de 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!**



(96) 3198-7506



ASSEDIONAO@TRE-AP.JUS.BR

REFERÊNCIAS



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>

SENADO FEDERAL. **Cartilhas.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-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_AMBIE NTE_DE_TRABALHO.pdf



COMISSÃO



a) Comissão do Âmbito do 2º Grau de Jurisdição

- **Desembargador JOÃO GUILHERME LAGES MENDES, Juiz-Membro/Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá, que presidirá a Comissão;**
- **LUCIANA BARROS DE CAMARGO, juíza indicada pela respectiva associação;**
- **ANA DO SOCORRO LOBO DA SILVA, servidora indicada pela Presidência;**
- **PATRICK DAYAN GUIMARÃES PINTO, servidor indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;**
- **RONALDO DOS SANTOS VIEIRA, servidor com deficiência indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;**
- **DAISE DO SOCORRO SANCHES SANTOS, servidora indicada pela respectiva entidade sindical;**
- **ALESSANDRA GUSMÃO TRAJANO DE ARAÚJO, servidora indicada pela Presidência, que secretariará a comissão;**
- **CAROLINA PIMENTEL DA COSTA, servidora indicada pela Presidência;**
- **FELIPE CESAR ALMEIDA DOS SANTOS, representante da população LGBTQIA+;**
- **BENEDITA MONTE DA COSTA, colaboradora terceirizada eleita;**
- **HEVILA SAMIRE ALVES COSTA, estagiária.**

COMISSÃO



b) Comissão do Âmbito do 1º Grau de Jurisdição

- Desembargador **CARMO ANTÔNIO DE SOUZA**, Vice-Presidente/Corregedor do Tribunal Regional Eleitoral do Amapá, que presidirá a Comissão;
- **ELIANA NUNES DO NASCIMENTO**, juíza indicada pela respectiva associação;
- **ELINETE NUNES FREITAS**, servidora indicada pela Presidência, que secretariará a comissão;
- **ANA CAROLINA ROCHA BRITO**, servidora indicada pela Presidência;
- **FRANCISCO DAS CHAGAS SERAFIM DE SOUSA JUNIOR**, servidor indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- **SUELLEN DAMASCENO GEMAQUE**, servidora com deficiência indicada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- **LILIAN GLÁUCIA CORDEIRO DOS SANTOS**, servidora indicada pelas Zonas Eleitorais;
- **JOSÉ JAIR DE ALCÂNTARA**, representante da população LGBTQIA+;
- **GIVANILDO RIBEIRO QUARESMA**, servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- **AMANDA DOS REIS AMANAJAS**, colaboradora terceirizada eleita;
- **DANIELE DA SILVA SANTOS**, estagiária.



Tribunal Regional Eleitoral do Amapá (TRE-AP)

Desembargador João Lages

Presidente do TRE-AP

Desembargador Carmo Antônio de Souza

Vice-Presidente e Corregedor

Anselmo Gonçalves da Silva

Juiz Federal

Thina Luiza D'Almeida Gomes dos Santos Sousa

Juíza-Membro

Paulo César do Vale Madeira

Juiz-Membro / Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Rivaldo Valente Freire

Juiz-Membro

Paola Julien Oliveira dos Santos

Juíza-Membro

Sarah Teresa Cavalcanti de Britto

Procuradora Regional Eleitoral

Realização

ASPLAN - Assessoria de Planejamento e de Gestão Estratégica

Assessoria de Comunicação:

Roberta Lia Bezerra

Clauriana Costa

Benedita Monte

Hevila Samire Alves



Tribunal Regional Eleitoral
do Amapá