

TODOS PODEM CONTRIBUIR PELA DEFESA DE RELAÇÕES SAUDÁVEIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

NO AMBIENTE DE TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

2021

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

O Tribunal de Justiça do Amazonas tem como missão institucional "realizar justiça com acessibilidade e de forma igualitária à sociedade", promovendo um Judiciário efetivo e ágil na garantia dos direitos, contribuindo para reduzir as desigualdades sociais e regionais. Sendo assim, tal premissa deve existir em sua estrutura interna a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário. Para o enfrentamento e a conscientização, de forma prática e didática, a respeito das questões contidas na Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020, foi criada a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, que tem como objetivo conscientizar, humanizar e coibir essas práticas antiéticas e criminosas.

O ASSÉDIO NÃO É DOENÇA!

Mas provoca danos e adocece.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada. Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras e/ou comportamentos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física. A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É o assédio realizado no ambiente de trabalho, seja na frente de outras pessoas ou em particular. São ações realizadas com o objetivo de menosprezar a autoimagem do trabalhador, reduzir o seu valor ou denegrir o trabalho realizado. 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) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A vítima escolhida passa a ser hostilizada; ridicularizada; inferiorizada; culpabilizada e desacreditada no seu ambiente de trabalho. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



**VOCÊ JÁ VIVEU UMA
SITUAÇÃO COMO
ESSA OU CONHECE
ALGUÉM QUE VIVEU ?**



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O ASSÉDIO MORAL MANIFESTA-SE DE TRÊS MODOS DISTINTOS:



01 - Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, de chefes para subordinados ou dos próprios subordinados para com o chefe.



02 - Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



03 - Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

SÃO ATOS COMUNS DE ASSÉDIO:



01

Isolamento do servidor (*icing out*);

02

A destruição nas redes sociais de comunicação;

03

Estabelecimento de um tratamento desigual;

04

O induzimento ao erro;

05

A rivalidade (pode ser fruto de um sentimento de inveja inconfesso, mas estimulado sutilmente pela organização);

06

As agressões diretas ou mesmo sutis;

07

A recusa a uma comunicação direta;

08

O descrédito público;

09

A desqualificação constante;

10

O desprezo por tudo que faça ou deixe de fazer;

11

O impedimento do exercício de suas funções (ócio forçado);

12

Fofocas, meias verdades, calúnias sobre determinada pessoa.



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e/ou impertinente. O assédio sexual em si é considerado uma evolução do assédio moral.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



01 - Assédio sexual vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados. Quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.



02 - Assédio sexual horizontal

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio”, prevista no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.



MULHERES SOFREM MAIS ASSÉDIO SEXUAL?

SIM! Mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho.

47% DAS MULHERES JÁ SOFRERAM ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Pesquisa do *LinkedIn* e da consultoria de inovação social *Think Eva*

De acordo com o levantamento, a maioria das entrevistadas que já sofreram alguma forma de assédio sexual no ambiente de trabalho são mulheres negras (52%) e que recebem entre dois e seis salários mínimos (49%). Além disso, o Norte (63%) e Centro-Oeste (55%) têm uma concentração de relatos superior às demais regiões.

63%

das mulheres da região norte já sofreram assédio sexual no trabalho

52%

das mulheres assediadas no ambiente de trabalho são negras.



78.4%

das mulheres acreditam que nada de acontecerá caso denunciem o crime dentro das corporações em que trabalham.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, pelo constrangimento ou pela vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

ATENÇÃO! Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO ?

O assédio tanto moral quanto sexual podem acarretar consequências físicas e emocionais aos trabalhadores, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica.

Os principais sintomas podem, ser: • Estresse • Depressão
Irritabilidade • Ansiedade • Esgotamento profissional • Fadiga crônica
• Alcoolismo • Insônia • Dores musculares • Pressão alta • Aumento ou perda de peso exagerado.

Além da desestabilização da pessoa, também se busca com o assédio moral:

- Comprometer a imagem profissional perante seus colegas dando-lhes informações confusas e imprecisas; bloqueando o andamento do trabalho – pedindo-lhe trabalho urgente sem necessidade, sobrecarregando-o de tarefas ou não lhe outorgando nenhuma função –; impondo-lhe horários injustificados e até mesmo atribuindo-lhe erros que nunca existiram.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É ASSÉDIO VIRTUAL NO TRABALHO?

O Assédio virtual (do inglês *cyberbullying*) é uma prática que envolve o uso de tecnologias de informação e comunicação para dar apoio a comportamentos deliberados, repetidos e hostis praticados por um indivíduo ou grupo com a intenção de prejudicar o outro. A internet criou diversos espaços de interação social. Por aproximarem desconhecidos e permitirem o anonimato, entretanto, eles potencializam o assédio virtual, principalmente contra as mulheres.

Os principais assédios virtuais são constrangimentos moral e psicológico; exposição não consentida de imagens e vídeos íntimos; estupro virtual (conceito já reconhecido pelo judiciário); *stalking* (perseguição obsessiva) e *sextortion* (ameaça ou a chantagem mediante materiais ou atos sexuais); assédio sexual em redes sociais e golpes. Atualmente, leis como o Marco Civil da Internet, Maria da Penha e de Importunação e Contravenção Penais oferecem bases jurídicas para que o autor de um crime *online* seja punido.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo ou outros). É fundamental coletar provas e denunciar as práticas de assédio.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

É a exteriorização de preconceito, ideia prévia e negativa sobre algo em razão de raça; cor; etnia; procedência; gênero; orientação sexual; deficiência; crença religiosa; convicção política ou filosófica.

Será qualificada como discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência de raça; cor; sexo; religião; opinião política; ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou o tratamento em âmbito profissional.

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

- 01** Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade;
- 02** Segregar pessoas com doenças;
- 03** Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- 04** Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- 05** Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência;
- 06** 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.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

VOCÊ CONHECE AS RESOLUÇÕES DO CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA) QUE ABORDAM A TEMÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO/INCLUSÃO?

- **Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n.º 401/2021:** versa sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
- **Resolução CNJ n.º 270/2018:** dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários; membros; servidores; estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros. A Resolução considera que o Estado deve assegurar o pleno respeito às pessoas, independentemente da identidade de gênero, respeitando a igualdade, a liberdade e a autonomia individual.
- **Resolução CNJ n.º 255/2018:** no que concerne à participação feminina no Judiciário, a Resolução n.º 255/2018 considera a importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres, instituindo em seu Art. 2.º, que: “Todos os ramos e todas as unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.
- **Resolução CNJ n.º 203/2015:** buscando maior inclusão de pessoas negras no Poder Judiciário, a Resolução n.º 203/2015 orienta 20% das vagas de concurso público para o provimento de cargos efetivos e ingresso na magistratura. É importante ressaltar que a redução das desigualdades; a promoção da inclusão social; bem como a garantia da igualdade de oportunidades são alguns dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO

A constituição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Poder Judiciário Estadual cumpre o disposto na Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação tendo como parâmetros, entre outras questões, que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n.º 8.112/90 e à Lei n.º 8.429/92 e, ainda, que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura” (art. 8.º, XII da Resolução CNJ n.º 240/2016). Como providência para a efetividade das diretrizes da Resolução, o Poder Judiciário do Amazonas instituiu, em 31 de maio de 2021, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação.

A Comissão é presidida pela desembargadora do TJAM, Carla Reis, e composta por magistrados (as); servidores (as); estagiários (as); terceirizados (as) e representantes das entidades sindicais, e tem a finalidade de contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional; solicitar relatórios; estudos e pareceres; sugerir medidas de prevenção; orientação; representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação; fazer recomendações; articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos e alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e/ou à discriminação.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

LEMBRE-SE!

**NÃO TENHA MEDO DE DENUNCIAR.
SIGILO ABSOLUTO.**

IMPORTANTE !

As políticas de prevenção e enfrentamento, tanto aos assédios moral e sexual quanto à discriminação, de toda forma têm como objetivo promover dentro do contexto institucional a disseminação de conceitos para que de forma didática e colaborativa todos possam entender quando sofrem ou praticam condutas inapropriadas de violência psicológica e/ou exclusão por qualquer tipo de distinção.

Qualquer agente público 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 Corregedoria-Geral de Justiça, Ouvidoria ou para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do TJAM. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar, além da responsabilização civil e criminal.

ACOLHIMENTO

Como meio de interação com os servidores, a Comissão do TJAM disponibiliza os *e-mails* para o envio de dúvidas e sugestões:

- ▶ **comissao.pead@tjam.jus.br**
(demandas relacionadas ao Primeiro Grau);
- ▶ **assedioediscriminacao@tjam.jus.br**
(demandas relacionadas ao Segundo Grau).



Esses endereços possibilitarão a criação efetiva de uma rede de proteção nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação aos que se sentirem afetados por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no ambiente de trabalho.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

FONTES

HELOANI, R. BARRETO, M. (2018). Assédio moral: Gestão por humilhação. Curitiba: Juruá.

HIRIGOYEN, M. (2017). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 9.^a Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017;

Resolução n.º 401, de 16 de junho de 2021 (Conselho Nacional de Justiça);

Resolução n.º 270, de 11 de dezembro de 2018;

Resolução n.º 255, de 23 de junho de 2015;

Resolução n.º 203, de 23 de junho de 2015; Site: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> (organização das Nações Unidas –Brasil);

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho – TST, 2019;

Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho do Senado Federal, 2019;

Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo do Estado da Bahia,
<http://www.mulheres.ba.gov.br/> ;

<https://nacoesunidas.org/onu>;

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>.

<http://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2020/01/cartilhaassedio-moral-sexual-e-discriminacao.pdf>

<https://www.cnj.jus.br/tribunais-devem-responder-sobre-aplicacao-da-politica-contra-assedio-moral-e-discriminacao/>

http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=445.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

NO AMBIENTE DE TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**