



APRENDENDO A

RESPEITAR

Cartilha da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte.



Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte (RESPEITO).

COMPOSIÇÃO

Desembargador Glauber Rêgo

Indicado pela presidência do TJRN

Michellson Costa de Lima Cordeiro

Servidor indicado pela presidência do TJRN

Eduardo Luciano Gomes Bezerra

Servidor indicado pelo presidente da comissão de acessibilidade do TJRN

Juíza Uefla Fernanda Duarte Fernandes

Indicada pela AMARN

Juíza Tathiana Freitas de Paiva Macedo

Eleita por votação direta a partir da lista de inscrição

Auriselma de Araújo

Servidora indicada pelo SINDJUSTIÇA

Francisco Chibério da Silva Júnior

Servidor eleito por votação direta a partir da lista de inscrição

Gilvaneide Félix de Araújo

Colaboradora terceirizada do TJRN

Rafael Gomes Miranda da Silva

Estagiário do TJRN

EXPEDIENTE CARTILHA

Uma publicação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte.

Elaboração: Juíza Tathiana Macedo; Secretária de Comunicação Social: Andreia Ramos;

Edição e Editoração Eletrônica, servidores: Juliano Freire e Wabner Alves de Souza;

Diagramação e Projeto Gráfico, servidor: André Filipe Pessoa (SECOMS/TJRN) - Junho / 2022

SUMÁRIO

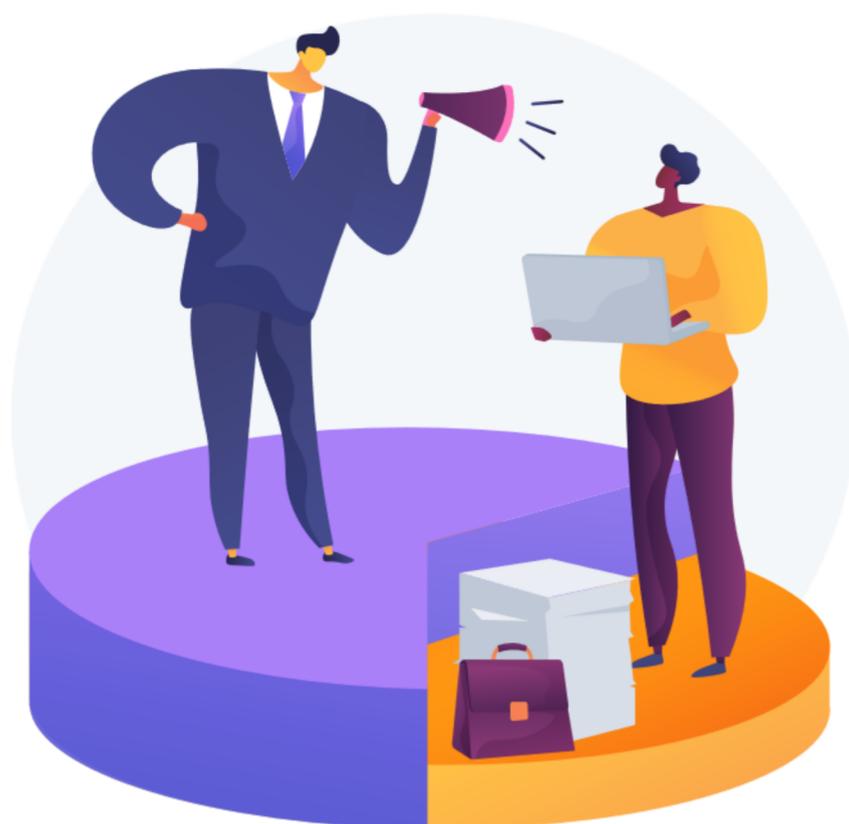
APRESENTAÇÃO.....	Pág. 4
O QUE É ASSÉDIO?.....	Pág. 5
PRINCIPAIS CLASSIFICAÇÕES.....	Pág. 7
ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL vs ASSÉDIO SEXUAL.....	Pág. 7
OUTRAS ESPÉCIES.....	Pág. 9
CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO.....	Pág. 10
NÃO É ASSÉDIO MORAL.....	Pág. 14
NÃO É ASSÉDIO SEXUAL.....	Pág. 14
COMO PREVENIR?.....	Pág. 15
QUAIS SÃO AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL?.....	Pág. 17
O QUE FAZER?.....	Pág. 18
A VÍTIMA.....	Pág. 19
CANAIS DE DENÚNCIA E ATENDIMENTO.....	Pág. 20
CONCLUSÃO.....	Pág. 22

APRESENTAÇÃO

Com a presente cartilha, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, por meio de sua Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, objetiva conscientizar os seus membros sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas, oferecendo informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador, além de enumerar as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Nesta publicação, também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo, com respeito social, profissional e humano.

O QUE É ASSÉDIO?

O assédio é caracterizado pela exposição da vítima a abordagens que causam desconforto, humilhação, constrangimento, intimidação ou perseguição, no exercício de suas funções, podendo se manifestar de várias formas e em diferentes situações, com qualquer pessoa, independente do gênero e do cargo que ocupe, tanto de forma explícita quanto velada. Tais abordagens evidenciam-se sobretudo em relações autoritárias, em que predominam condutas negativas e antiéticas de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas de profissão e, excepcionalmente, subordinado e chefe (relação ascendente), desestabilizando a vítima e comprometendo o ambiente de trabalho.



PRINCIPAIS CLASSIFICAÇÕES

Assédio moral: Trata-se de uma violência psicológica cuja ação atinge a dignidade da pessoa, fazendo com que a vítima se sinta humilhada e constrangida. Quem o pratica deseja desestabilizar a vítima ao ponto de fragilizá-la, desqualificá-la e prejudicá-la em seu ambiente laboral.

EXISTEM QUATRO ELEMENTOS QUE TIPIFICAM ESSE ASSÉDIO:

- a) Conduta repetitiva: os ataques ocorrem de forma reiterada e por um período prolongado;
- b) Degradação no ambiente de trabalho: as atividades habituais vão se tornando insuportáveis;
- c) Agressão psíquica: integridade psíquica da vítima é diretamente afetada;
- d) Ofensas.

Apesar de, atualmente, não existir uma lei específica contra o assédio moral no trabalho, 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.

Subdivide-se em:

- **Interpessoal:** Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe.
- **Institucional:** Acontece quando a própria instituição incentiva ou tolera atos de assédio, sendo ela, também, autora de agressão.
- **Vertical:** Verifica-se entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, subdividindo-se em duas espécies: descendentes - chefes em relação aos subordinados-; ascendente - subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico.

- **Horizontal:** Percebe-se entre pessoa de mesmo nível de hierarquia. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

- **Misto:** Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal.

Assédio sexual: É a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. De cunho opressivo e discriminatório constitui violação a Direitos Humanos.

- **Tipos de assédio sexual:** Assédio por chantagem ou quid pro quo e assédio por intimidação ou ambiental. Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para um (uma) ou para um grupo, apesar de poder também ter como objetivo uma vantagem sexual, por vezes confundido com assédio moral.

O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio (no assédio por chantagem) é exigida a hierarquia entre assediador e vítima. A prática pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.

VOCÊ SABIA?

O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à relação de emprego, como é o caso do cliente do estabelecimento ou prestadores de serviço.



É importante lembrar que o assédio sexual por chantagem é crime e está tipificado no art.216-A do Código Penal Brasileiro, prevendo uma pena de detenção de 1 a 2 anos, podendo aumentar até 1/3 (um terço) caso a vítima seja menor de 18 anos.

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL VS ASSÉDIO SEXUAL

Assédio moral interpessoal é toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral interpessoal pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

OUTRAS ESPÉCIES

Assédio verbal: O assédio verbal pode acontecer em vários contextos, como na família, relacionamento amoroso, trabalho e até na rua. Portanto, o assediador pode ser tanto um desconhecido quanto uma pessoa próxima.

Assédio psicológico: Enquanto o assédio verbal é explícito, o assédio psicológico costuma ser mais velado, por isso, nem sempre a vítima consegue classificar os atos como uma forma de assédio. Nesse caso, o agressor tenta provocar sentimentos negativos na vítima, como medo e insegurança. O assédio psicológico é capaz de trazer graves consequências para a vítima, como estresse, depressão e ansiedade.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO

O assédio é uma experiência subjetiva, razão pela qual, suas consequências variam de pessoa para pessoa, conforme o grau do assédio, da circunstância em que ele ocorreu, da frequência, entre outros fatores. Pode gerar consequências físicas, psicológicas, sociais e profissionais. Abaixo estão elencadas algumas de suas possíveis consequências:

a) Consequências para o indivíduo:

- I. CRISES DE CHORO;**
- II. ANGÚSTIA;**
- III. DEPRESSÃO;**
- IV. SÍNDROME DO PÂNICO;**
- V. BAIXA AUTOESTIMA;**
- VI. ESTRESSE;**
- VII. REDUÇÃO DA PRODUTIVIDADE;**
- VIII. VERGONHA;**
- IX. PERDA DO SIGNIFICADO DO TRABALHO;**
- X. SENTIMENTO DE CULPA;**
- XI. PENSAMENTOS SUICIDAS;**
- XII. ISOLAMENTO**
- XIII. IRRITAÇÃO CONSTANTE;**
- XIV. PALPITAÇÕES;**
- XV. DISTÚRBIOS DIGESTIVOS;**
- XVI. DORES DE CABEÇA;**
- XVII. HIPERTENSÃO ARTERIAL (PRESSÃO ALTA);**
- XVIII. ALTERAÇÃO DO SONO;**
- XIX. ESGOTAMENTO FÍSICO E EMOCIONAL;**
- XX. REDUÇÃO NA CAPACIDADE DE CONCENTRAÇÃO E MEMORIZAÇÃO;**
- XXI. ABANDONO DE RELAÇÕES PESSOAIS;**
- XXII. ERROS NO CUMPRIMENTO DE ATIVIDADES;**
- XXIII. INTOLERÂNCIA**
- XXIV. REAÇÕES EXTREMADAS ÀS ORDENS DOS SUPERIORES HIERÁRQUICOS.**
- XXV. ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO;**
- XXVI. APATIA.**

b) Consequências para o Assediador:

- I.** TER AVALIADO O SEU COMPORTAMENTO SOB O ASPECTO ÉTICO E DISCIPLINAR, PODENDO RESPONDER A UM PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA OU DISCIPLINAR;
- II.** PERDA DO RESPEITO DOS DEMAIS MEMBROS DE SUA EQUIPE;
- III.** PREJUÍZO DE SUA IMAGEM PERANTE A SOCIEDADE E A INSTITUIÇÃO, ENTRE OUTROS.
- IV.** NO CASO DE ASSÉDIO SEXUAL, A CONDUTA TAMBÉM SE ENCONTRA TIPIFICADA COMO CRIME, CONFORME PREVISÃO DO ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL.

c) Consequências para a Instituição:

- I.** REDUÇÃO DA PRODUTIVIDADE E ALCANCE DE METAS;
- II.** AUMENTO DE ERROS;
- III.** ABSENTEÍSMO (FALTAS);
- IV.** LICENÇAS MÉDICAS;
- V.** EXPOSIÇÃO NEGATIVA;
- VI.** ALTERAÇÕES CONSTANTES NA LOTAÇÃO OU POSTO DE TRABALHO;
- VII.** DETERIORAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL;
- VIII.** PREJUÍZO DA IMAGEM INSTITUCIONAL PERANTE A SOCIEDADE, ENTRE OUTROS.

Identificando o assédio moral: O assédio moral possui inúmeras facetas, sendo impossível enumerar todos os modos em que ele pode se manifestar; seguem abaixo exemplos de condutas:

- I.** RETIRAR A AUTONOMIA DA VÍTIMA OU CONTESTAR, A TODO O MOMENTO, SUAS DECISÕES;
- II.** SOBRECARRREGAR A VÍTIMA COM NOVAS TAREFAS OU RETIRAR O TRABALHO QUE HABITUALMENTE COMPETIA A ELA EXECUTAR, PROVOCANDO A SENSACÃO DE INUTILIDADE E DE INCOMPETÊNCIA;
- III.** IGNORAR A PRESENÇA DO ASSEDIADO, DIRIGINDO-SE APENAS AOS DEMAIS;
- IV.** PASSAR TAREFAS HUMILHANTES;
- V.** GRITAR OU FALAR DE FORMA DESRESPEITOSA;
- VI.** ESPALHAR RUMORES OU DIVULGAR BOATOS OFENSIVOS A RESPEITO DA VÍTIMA;

- VII.** NÃO LEVAR EM CONTA SEUS PROBLEMAS DE SAÚDE;
- VIII.** ATRIBUIR APELIDOS PEJORATIVOS;
- IX.** IMPOR PUNIÇÕES VEXATÓRIAS;
- X.** POSTAR MENSAGENS DEPRECIATIVAS EM GRUPOS NAS REDES SOCIAIS;
- XI.** ISOLAR FISICAMENTE A VÍTIMA PARA QUE NÃO HAJA COMUNICAÇÃO COM OS DEMAIS COLEGAS;
- XII.** DESCONSIDERAR OU IRONIZAR, INJUSTIFICADAMENTE, AS OPINIÕES DA VÍTIMA;
- XIII.** RETIRAR CARGOS E FUNÇÕES SEM MOTIVO JUSTO;
- XIV.** DELEGAR TAREFAS IMPOSSÍVEIS DE SEREM CUMPRIDAS OU DETERMINAR PRAZOS INCOMPATÍVEIS PARA FINALIZAÇÃO DE UM TRABALHO;
- XV.** VIGILÂNCIA EXCESSIVA;
- XVI.** LIMITAR O NÚMERO DE VEZES QUE A VÍTIMA VAI AO BANHEIRO E MONITORAR O TEMPO QUE LÁ ELA PERMANECE;
- XVII.** ADVERTIR ARBITRARIAMENTE;
- XVIII.** INSTIGAR O CONTROLE DE UM SERVIDOR POR OUTRO, CRIANDO UM CONTROLE FORA DO CONTEXTO DA ESTRUTURA HIERÁRQUICA, PARA GERAR DESCONFIANÇA E EVITAR A SOLIDARIEDADE ENTRE COLEGAS;
- XIX.** CRITICAR CONSTANTEMENTE O TRABALHO DA PESSOA, DE FORMA INJUSTA OU EXAGERADA;
- XX.** NÃO TRANSMITIR INFORMAÇÕES RELEVANTES PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO OU INDUZIR O ASSEDIADO AO ERRO;
- XXI.** PRIVAR A PESSOA DE ACESSO AOS INSTRUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A REALIZAÇÃO DO SEU TRABALHO;
- XXII.** IMPEDIR OU DIFICULTAR EVENTUAL PROMOÇÃO DE PESSOA ASSEDIADA;
- XXIII.** INSINUAR QUE A PESSOA TEM DISTÚRBIOS PSICOLÓGICOS;
- XXIV.** AMEAÇAR COM VIOLÊNCIA FÍSICA;
- XXV.** REALIZAR A ESCUTA DE LIGAÇÕES TELEFÔNICAS, LEITURAS DE E-MAILS OU DE MENSAGENS, INVADINDO A PRIVACIDADE;
- XXVI.** INTERFERIR NO PLANEJAMENTO FAMILIAR DAS MULHERES, EXIGINDO QUE NÃO ENGRAVIDEM;
- XXVII.** DESCONSIDERAR RECOMENDAÇÕES MÉDICAS ÀS GESTANTES NA DISTRIBUIÇÃO DE TAREFAS.

NÃO É ASSÉDIO MORAL:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir o cumprimento de metas alcançáveis;
- Aumento do volume de trabalho: Pode haver períodos de maiores demandas. A sobrecarga de trabalho só é assédio se usada de forma desarrazoada ou para desqualificar ou como punição;
- Mecanismos Tecnológicos de Controle: O ponto eletrônico ou controle de metas não são considerados assédio, se dentro da normalidade.
- Más condições de trabalho: A condição física do ambiente não é considerada como assédio moral, a não ser que o trabalhador seja colocado propositalmente em tais condições para humilhação.
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço.

Identificando o assédio sexual - O assédio sexual também se manifesta de inúmeras formas, sendo impossível enumerar todos os modos em que ele pode se manifestar; segue abaixo exemplos de condutas:

1. Oferecer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;
2. Sofrer represália no caso de recusa contra as investidas sexuais;
3. Fazer comentários maliciosos sobre a aparência física e as vestimentas;
4. Expor alguém a situações de cunho sexual humilhantes ou embaraçosas;
5. Fazer “interrogatório” sobre a vida privada;
6. Fazer elogios inconvenientes;
7. Manifestar olhares e insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
8. Exibir material pornográfico através de mensagens eletrônicas
9. Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual;
10. Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o outro.

NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:

- Paquera ou tentativa de aproximação para relacionamento amoroso mútuo;
- Elogios sem conotação sexual;

**COMO
PREVENIR?**

Os danos ocasionados aos indivíduos que passam ou já passaram por situações de assédio e discriminação, são, em sua maioria, considerados irreparáveis. A tendência é que cada vez mais os ambientes de trabalho reflitam a diversidade que já existe e é inerente ao ser humano. Trata-se de mais um desafio relacionado à prevenção ao assédio moral, visto que, infelizmente são comuns processos nesta área com base em ofensas sexistas, racistas, homofóbicas, transfóbicas, classistas, xenofóbicas, capacitistas, gordofóbicas, etaristas, entre outras modalidades.

Diante disso, como forma de diminuir ou eliminar os casos de assédio, é preciso saber prevenir. As medidas devem ser adotadas tanto pela instituição quanto por seus colaboradores, a fim de tornar o ambiente de trabalho um lugar de tranquilidade e boas relações interpessoais. Veja a seguir algumas orientações:

- Treinar e capacitar os gestores para administrar os conflitos;
- Conscientizar os membros do Poder Judiciário de modo a evitar ou mesmo denunciar eventuais assédios cometidos por colegas ou superiores;
- Medir e acompanhar o clima organizacional, com tolerância à diversidade, a fim de identificar eventuais conflitos, de modo a incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, proporcionando um clima mais harmonioso;
- Deixar explícito aos colaboradores que não é conivente com ações que possam configurar assédio moral;
- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio sexual e moral;
- Definir melhor as tarefas, funções, metas e formas de cobrança;
- Promover palestras e cursos sobre o assunto;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento das denúncias;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);

- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Garantir que as práticas na organização sejam aplicadas a todos de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Oferecer apoio e acolhimento;
- Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;
- Apurar e punir as violações denunciadas.

QUAIS SÃO AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral pode estar associado a fatores econômicos, culturais e emocionais. As principais causas são:

- Estabilidade do servidor público;
- Cargos de livre nomeação e exoneração;
- Déficit de pessoal do quadro, causando sobrecarga de trabalho nos órgãos;
- Gestão autocrática ou autoritária;
- Falta de participação dos servidores em instâncias de decisão;
- Desvio de função;
- Despreparo profissional e emocional dos gestores;
- Impunidade dos assediadores;
- Estimulo excessivo à competição;
- Hierarquia demasiada rígida;
- Formalismo exagerado;
- Busca incessante de cumprimento de metas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho.

**O QUE
FAZER?**

É primordial que as pessoas que se encontram vivenciando casos de assédio moral, sexual ou discriminatórios, bem como as pessoas do seu convívio, consigam percebê-los e saber como proceder corretamente. Para isso, a seguir algumas orientações necessárias:



A VÍTIMA

- Anotar as situações de assédio ou discriminação, com atenção a detalhes como: dia, hora, local e nome do(s) envolvido(s), conteúdo das conversas e outros;

- Buscar ajuda de colegas, principalmente daqueles que possam ter testemunhado os assédios, a discriminação ou também que já passaram pela mesma situação;

- Guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;

- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;

- Evitar conversas a sós com o assediador;

- Resistir, dizer claramente não ao assediador;

- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou a ouvidoria;

- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional, ou o órgão representativo da classe ou associação.

OS COLEGAS TAMBÉM PODEM AJUDAR, COMO?

- Oferecendo apoio a vítima;

- Disponibilizar-se como testemunha;

- Fazer uma denúncia na Corregedoria Geral de Justiça ou na Comissão RESPEITO.

CANAIS DE DENUNCIA E ATENDIMENTO

I – Área de Acompanhamento de Pessoas;

II – Área de Saúde;

III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;

IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê do Código de Conduta;

VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau ou Corregedoria Nacional de Justiça;

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

✉ E-mail: rhtj@tjrj.jus.br

☎ Telefones: (84) 3673-8332 / 8333

DIVISÃO MÉDICA DO TJRN

✉ E-mail: divisaomedica@tjrj.jus.br

☎ Telefone: (84) 3673-8340

📞 WhatsApp: (84) 98899-8392

COMISSÃO PERMANENTE DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

☎ Telefone: (84) 3673-8383

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

✉ E-mail: comissaoassedio@tjrj.jus.br

COMITÊ DE VALORIZAÇÃO DA MULHER NO JUDICIÁRIO POTIGUAR (FEMININA)

✉ E-mail: comitezs@tjrj.jus.br

CORREGEDORIA GERAL DE JUSTIÇA

📞 WhatsApp da Seção de Desenvolvimento, Avaliação e Apuração Disciplinar:

(84) 3673-9102

CONCLUSÃO

Esclarecer as nuances que envolvem o assédio moral e sexual, promovendo a educação, é o meio mais seguro para prevenir e eliminar, ou ao menos reduzir, sua presença onde já estiver instalado. Dessa forma, o objetivo desta cartilha foi tratar de um tema que, finalmente, passou a ter espaço e foco dentro do Poder Judiciário.

Espera-se que este seja não apenas o início de uma política que busca combater a violência moral e sexual, mas também da quebra do silêncio que a cerca e, especialmente, da mudança de mentalidade acerca da maneira correta de se chefiar e de se relacionar em um ambiente de trabalho. Não podemos esquecer que o assédio moral e sexual não é um problema meramente individual, que atinge somente a vítima, ele produz no ambiente de trabalho e na instituição efeitos negativos, que se tornam fragilizados e reprodutores de comportamentos enraizados em nossa sociedade.