



RESPEITO



Conscientização sobre a
Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral, do Assédio
Sexual e da Discriminação



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO NORTE

RESPEITO

Conscientização sobre a
Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral, do Assédio
Sexual e da Discriminação

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO NORTE

COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,
DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO DO PODER
JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

**COMPOSIÇÃO
COMISSÃO DO 2º GRAU**

MARIA DE LOURDES MEDEIROS DE AZEVÉDO
Desembargadora indicada pelo Órgão Pleno do TJRN

MARIVALDO DANTAS DE ARAÚJO
Juiz de Direito indicado pela Presidência do TJRN

ODILÉA OLIVEIRA DE ALMEIDA
Servidora indicada pela Presidência do TJRN

FABIANE MARIA DANTAS
Servidora eleita por votação direta a partir da lista de
inscrição

EDUARDO LUCIANO GOMES BEZERRA
Servidor indicado pelo Presidente da Comissão
Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TJRN

LUANNA MIKAELLY OLIVEIRA BIANCHY
Colaboradora eleita por votação direta a partir da lista
de inscrição

**COMPOSIÇÃO
COMISSÃO DO 1º GRAU**

ANA PAULA BARBOSA DOS SANTOS ARAÚJO NUNES
Juíza de Direito indicada pela Presidência do TJRN

JOAQUINA TEREZA ROCHA DE FARIAS PRAXEDES
Servidora indicada pela Presidência do TJRN

VIVALDO ARAÚJO DA COSTA
Servidor eleito por votação direta a partir da lista de
inscrição

LAELDER RODRIGUES DE SOUZA
Servidor indicado pelo Presidente da Comissão Per-
manente de Acessibilidade e Inclusão do TJRN

ANDICLESIA ALVES DO NASCIMENTO
Colaboradora eleita por votação direta a partir
da lista de inscrição

EXPEDIENTE CARTILHA

Publicação das Comissões 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 de Direito Ana Paula Barbosa dos Santos Araújo Nunes e Servidores Odiléa Oliveira de Almeida e Michellson Costa de Lima Cordeiro. Edição e Editoração Eletrônica: (SECOMS/TJRN). Fevereiro/2024.

SUMÁRIO

Apresentação.....	06
O que é assédio.....	07
Assédio Moral.....	09
Formas de manifestação do Assédio Moral.....	12
Causas do Assédio Moral.....	13
Exemplos de Assédio Moral.....	14
O que não é Assédio Moral.....	16
Assédio Sexual.....	18
Formas de Manifestação do Assédio Sexual.....	19
Exemplos de Assédio Sexual.....	21
O que não é Assédio Sexual.....	22
Como diferenciar Assédio Moral de Assédio Sexual.....	23
Discriminação.....	24
Exemplos de Discriminação.....	27
Consequências do Assédio e da Discriminação.....	28
O que fazer em caso de Assédio ou Discriminação.....	31
Como prevenir o Assédio e a Discriminação.....	32
Canais de denúncia e atendimento.....	34
Conclusão.....	35
Anexo.....	36
Cara aberta contra o assédio e a discriminação.....	37

APRESENTAÇÃO

Com a presente Cartilha, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte (TJRN), por meio de suas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, tem por objetivo conscientizar todos os seus integrantes, sobre o tema, sejam eles desembargadores e desembargadoras, juízes e juízas, servidores e servidoras, colaboradores e colaboradoras ou estagiários e estagiárias, voluntárias e voluntários, entre outros, além de todo o público que tiver acesso e se relacionar com o Poder Judiciário potiguar, a partir de diferentes perspectivas, oferecendo informações que possibilitem a identificação de situações que podem caracterizar assédio moral ou sexual e discriminação.

Busca-se ainda destacar as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador ou discriminador, além de enumerar as possíveis

causas e consequências desses tipos de conduta. Nesta publicação, são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio e a discriminação de maneira a tornar o ambiente de trabalho mais positivo, harmonioso, com respeito social, profissional e humano.

Por fim, esta Cartilha tem por objetivo demonstrar o comprometimento do TJRN com a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação, em todas as suas formas, e com as políticas institucionais que buscam, ao mesmo tempo, eficiência, celeridade, inclusão, atenção às questões de gênero, além do fortalecimento de uma cultura antirracista e de combate às discriminações e ao racismo estrutural, o que é fundamental para a promoção de um ambiente mais justo, inclusivo e respeitoso para todos os seus integrantes, com benefício para toda sociedade.

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, independentemente do gênero e do cargo que ocupe, tanto de forma explícita quanto velada.

Tais abordagens se evidenciam, sobretudo, em relações hierárquicas, em que predominam condutas negativas e

antiéticas de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados (relação descendente). Entretanto, pode ocorrer o assédio horizontal, praticado entre pessoas de mesma hierarquia, entre colegas de profissão e, excepcionalmente, entre subordinado e chefe (relação ascendente).

O que importa dizer é que em qualquer das suas formas, o assédio desestabiliza a vítima, comprometendo o ambiente de trabalho.



ASSÉDIO MORAL

Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Para a configuração de assédio moral, é essencial conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize,

rebaixe ou ofenda, causando sofrimento psíquico e físico.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

ESTÁ NA LEI!

Constituição Federal

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: 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).

Código de Ética da Magistratura

O assédio moral também é ato atentatório à dignidade da magistratura, podendo resultar em responsabilização disciplinar, conforme previsão do art. 39 do Código de Ética da Magistratura, em decorrência de qualquer ato ou comportamento do magistrado, no exercício profissional, que implique discriminação injusta ou arbitrária de qualquer pessoa ou instituição.

Lei Complementar Estadual

n.º 122/1994

São deveres do servidor público, dentre outros, tratar com urbanidade as pessoas (art. 129, inciso XI).

Código Penal

O assédio moral é crime, de acordo com o art. 146-A do Código Penal, configurando conduta incompatível com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

ATENÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou mesmo equivocada sobre o que é assédio moral. Tal conduta pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (desestabilizar emocional e profissionalmente); direcionalidade (agressão dirigida a uma pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade.

FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

a) interpessoal: ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

b) institucional: acontece quando a própria instituição incentiva ou tolera atos de assédio, sendo ela, também, autora de agressão;

c) vertical: verifica-se entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, subdividindo-se em duas espécies: descendentes (chefes em relação aos subordinados) e ascendente (subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico);

d) horizontal: percebe-se entre pessoas 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;

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

CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode estar associado a fatores econômicos, culturais e emocionais. As principais causas, no âmbito do serviço público, 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;
- Estímulo excessivo à competição;
- Hierarquia demasiadamente rígida;
- Formalismo exagerado;
- Busca desproporcional de cumprimento de metas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja;
- Intolerância.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

1) Levando-se em conta que o assédio moral implica a deterioração proposital das condições de trabalho da pessoa assediada:

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
- Passar tarefas humilhantes;
- Atribuir demandas contraditórias;
- Contestar, em todo momento, as decisões da pessoa;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado a erro;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que a pessoa realize suas atividades;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Vigilância excessiva da pessoa assediada;
- Instigar o controle de uma pessoa por outra, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.

2) Levando-se em conta que o assédio moral implica o isolamento e a recusa de comunicação com a pessoa assediada:

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não cumprimentá-la;
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, comunicando-se apenas através de e-mails, bilhetes ou de terceiros;
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe;
- Proibir a pessoa de falar com os outros.

3) Levando-se em conta que o assédio moral implica o atentado contra a dignidade da pessoa assediada:

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de

- permanência no banheiro;
- Desconsiderar ou ironizar suas opiniões;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo;
- Atribuir-lhe apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais.

4) Levando-se em conta que o assédio moral implica a violência verbal ou física:

- Falar com a pessoa aos gritos e/ou de forma desrespeitosa;
- Ameaçar com violência física;
- Realizar escuta de ligações telefônicas, leituras de e-mails ou correspondências.

ATENÇÃO

Há exemplos específicos de assédio moral contra mulheres:

- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem, ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser considerado assédio moral, de forma a diferenciá-lo do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos gestores.

Para ser considerado assédio moral são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou grupo de pessoas específico, e que tenham

o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítima(s).

Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. Nesse sentido, exigências próprias da função desempenhada, cobranças, definição de metas, críticas construtivas e avaliações de desempenho feitas pelo superior

hierárquico que não ultrapassem o limite do respeito, bem como atos isolados que envolvam conflitos e discussões, não configuram assédio moral.

Do mesmo modo, exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, assim como estresse causado por momentos de picos de trabalho também não são considerados assédio moral.

A seguir, alguns exemplos do que não configura assédio moral:

Exigência de que o trabalho seja cumprido com eficiência;

Exigência do cumprimento de metas alcançáveis;

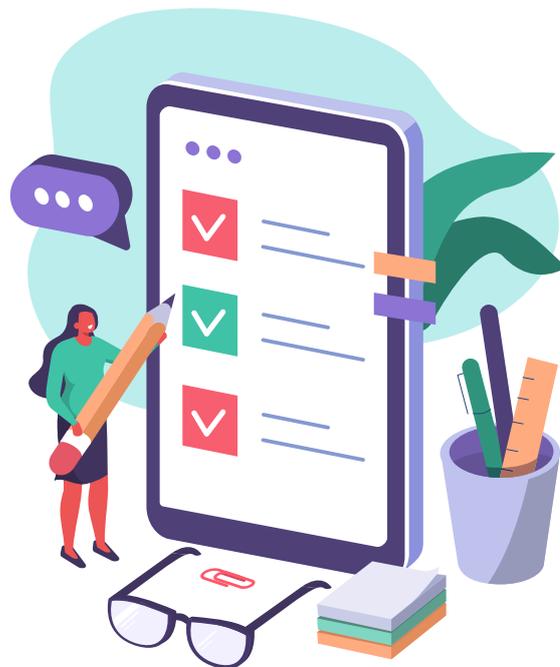
Reclamações eventuais em razão de tarefa não cumprida ou realizada sem a atenção devida;

Aumento do volume de trabalho: a sobrecarga de trabalho só é assédio se usada de forma desarrazoada ou para desqualificar ou como punição;

Meios tecnológicos de controle: se usados dentro da razoabilidade;

Más condições de trabalho: exceto se o trabalhador for colocado propositalmente em tais condições para fins de humilhação;

Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade do serviço.



ASSÉDIO SEXUAL

FORMAS DE MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO SEXUAL

perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Constituição Federal

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: 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).

Código de Ética da Magistratura

O assédio sexual também é ato atentatório à dignidade da magistratura, podendo resultar em responsabilização disciplinar, conforme previsão do art. 39 do Código de Ética da Magistratura, em decorrência de qualquer ato ou comportamento do magistrado, no exercício profissional, que implique discriminação injusta ou arbitrária de qualquer pessoa ou instituição.

Código Penal

O assédio sexual é crime, de acordo com o art. 216-A do Código Penal, configurando conduta incompatível com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.



a) Assédio sexual por chantagem (assédio vertical): quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador (em posição de chefia em relação à pessoa assediada) tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. Utiliza-se o termo chantagem porque a vítima sabe que poderá sofrer intimidações ou outras interferências em sua atuação profissional.

b) Assédio sexual por intimidação ou ambiental: abrange as condutas que tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Aqui, as condutas podem se dirigir ou não a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular. Esse tipo de assédio é o mais difícil de ser identificado. Caracteriza-se pela insistência ou impertinência.

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 pessoa ou muitas.

Desse modo, o assédio sexual, assim como o moral, pode ser

ascendente (praticado por subordinado em relação à chefia), horizontal (não há hierarquia funcional entre a pessoa que assedia e a pessoa assediada) e descendente (praticado por quem se encontra em posição hierárquica superior à pessoa assediada). Somente o assédio sexual descendente é considerado crime (art. 216-A do Código Penal).

! ATENÇÃO

O assédio sexual não ocorre somente no ambiente de trabalho, podendo se dar fora dele, desde que a violência esteja vinculada à relação laboral. Pode ocorrer, por exemplo, nas redes sociais, durante caronas ou transportes coletivos, no horário de almoço ou em uma confraternização.



EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual também se manifesta de inúmeras formas, sendo impossível enumerar todas as condutas. A título exemplificativo, algumas delas estão configuradas quando houver:

- Oferecer tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;
- Sofrer represália no caso de recusa contra as investidas sexuais;
- Fazer comentários maliciosos sobre a aparência física e as vestimentas;
- Expor alguém a situações de cunho sexual humilhantes ou embaraçosas;
- Fazer “interrogatório” sobre a vida privada;
- Fazer elogios inconvenientes;
- Manifestar olhares e insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Exibir material pornográfico por meio de mensagens eletrônicas;
- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual;
- Fazer insinuações de cunho sexual constrangendo, intimidando ou humilhando o outro;
- Insinuações ou indiretas;
- comportamentos inapropriados e pequenas agressões;
- Piadas pejorativas à sexualidade ou escolhas sexuais da pessoa;
- Exibição de fotos de nudez fora de contexto, com conteúdo pornográfico;
- Brincadeiras e comentários tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre a figura do gênero oposto;
- Insinuações de conotação sexual, por comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, mensagens, entre outras formas;
- Aproximação física de forma inoportuna, toque ou criação de situações de contato corporal sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
- Uso constante de piadas e frases de duplo sentido,

fazendo alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

- Ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;
- Conversar sobre sexo de forma descontextualizada, intimidadora e ofensiva;
- Utilizar de expressões de cunho sexual para se comunicar com a vítima, colocando-a em situação constrangedora;
- Fazer perguntas indiscretas de conotação sexual sobre a vida pessoal da vítima;
- Elogiar utilizando-se de termos com conotação sexual;
- Solicitações de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de encontros ou saídas.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

É certo que nem todo elogio, cantada ou flerte configurará assédio sexual, ainda que sejam condutas inadequadas ao ambiente de trabalho. Assim, não se deve confundir a paquera (que pode ser recíproca, consensual, respeitosa e eventual) com o assédio (sempre unilateral, invasivo e constrangedor).

Alguns exemplos do que não configura assédio sexual:

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



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

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL DE ASSÉDIO SEXUAL

Como visto, o assédio pode assumir feições morais ou sexuais. O assédio de conotação sexual é uma espécie agravada do assédio moral, que é mais amplo. Esse agravamento diz respeito à finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação.

E mais, ao contrário do assédio moral, que exige, necessariamente, a repetição dos atos, o assédio sexual pode se configurar ainda que o ato seja praticado uma única vez.

Apesar de semelhanças, são violências que não se confundem.



DISCRIMINAÇÃO

Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

É a exteriorização de preconceito, distinção, exclusão ou preferência sobre algo em razão dessa natureza, ou seja, de características pessoais que não interferem no exercício da função. Todo comportamento baseado nessas singularidades, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional, pode ser entendido como discriminação.

A palavra “discriminação”, com base em sua origem, traz a ideia de diferenciar, distinguir ou discriminar. No caso da discriminação no contexto do trabalho, a distinção não é

associada a um significado positivo, mas a um tratamento desigual ou injusto, fundamentado em algum tipo de preconceito. A discriminação é uma forma especialmente cruel de violência psicológica, que pode comprometer a identidade, dignidade e as relações afetivas e sociais da vítima.



Constituição Federal

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: 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).

Lei n.º 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

O art. 88 da Lei n.º 13.146/2015 prevê que é crime praticar, induzir ou incitar qualquer discriminação de pessoa em razão de sua deficiência, agravando a pena quando a pessoa agressora é responsável pelos cuidados da vítima

Código Penal

O § 3º do art. 140 do Código Penal define como crime de injúria ofender a dignidade ou decoro, inclusive com a utilização de elementos referentes à religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência.

Código de Ética da Magistratura

A discriminação também é ato atentatório à dignidade da magistratura, podendo resultar em responsabilização disciplinar, conforme previsão do art. 39 do Código de Ética da Magistratura, em decorrência de qualquer ato ou comportamento do magistrado, no exercício profissional, que implique discriminação injusta ou arbitrária de qualquer pessoa ou instituição.

ou incitar qualquer discriminação de pessoa em razão de sua deficiência, agravando a pena quando a pessoa agressora é responsável pelos cuidados da vítima ou quando o fato é praticado pelos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza.

Lei nº 7.716/89 (Lei do Racismo)

O art. 20 da Lei nº 7.716/89 define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, como praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

ATENÇÃO

Preconceito é um julgamento prévio desfavorável ou a indisposição que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos. Manifesta-se como intolerância ou aversão às individualidades, sem exame crítico, ponderação ou razão.

São condutas discriminatórias:

- Não promover ou aceitar a relação de uma pessoa em razão de sua cor ou raça solicitando que a vaga seja ocupada por “pessoa de boa aparência”;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual;

EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO

Será considerada discriminatória a ação ou omissão violadora de direitos que seja tomada com base em critérios que não possuem justificativas e/ou se revelem injustos ou ainda que promova distinção, exclusão ou preferência fundamentada em critérios como raça, cor, etnia, idade, procedência, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica. Muitas vezes, essa discriminação é velada.

- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa cor, raça, sexo, gênero, procedência ou crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou ainda exonerar de cargos de direção, chefia e

- comissionados mulheres em razão de gravidez e licença-maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- Não contratar ou promover uma pessoa em razão de sua deficiência, ainda que preencha todos os atributos para exercício do cargo;
- Preterir ou desclassificar, em ra-

ção da idade, pessoa devidamente qualificada e apta para desempenhar o trabalho ou a função de chefia;

- Segregar pessoas com doenças;
- Utilizar linguagem e comportamento sexista, propagando condutas machistas que deterioram as relações;
- Desconsiderar ou desvalorizar a

opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;

- Desrespeitar o uso do nome social;
- Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas em razão da aparência física, em virtude de supostos padrões de beleza, como acontece com os(as) obesos(as) ou muito magros(as), os muito al-

tos(as) ou muito baixos(as);

- Proibir a entrada e/ou permanência de uma pessoa negra em determinado local ou desconfiar dela em razão da cor de sua pele;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero.

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

O assédio e a discriminação podem gerar sequelas físicas, psicológicas, sociais e profissionais.

As consequências variam de pessoa para pessoa, conforme o grau do assédio e discriminação, da circunstância em que ocorreram, da frequência, entre outros fatores.

Apesar de cada pessoa reagir de uma forma própria, é possível identificar algumas consequências costumeiramente atreladas a estas espécies de violência, como exemplos de

desordens físicas, psicológicas, sociais e profissionais.

A seguir, estão elencadas algumas dessas possíveis consequências:

1) PARA QUEM SOFRE (SUJEITO PASSIVO)

Psicológicas: depressão, angústia, tristeza, vergonha, apatia, crises de choro, culpa, baixa autoestima, estresse, irritação constante, isolamento, esgotamento emocional, pânico,

estresse pós-traumático, pensamentos suicidas.

Físicas: cansaço exagerado, esgotamento físico, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações do sono, aumento da pressão arterial, tremores, palpitações, diminuição da libido, redução na capacidade de concentração e memorização, dores de cabeça, distúrbios digestivos.

Sociais: dificuldade de se relacionar, abandono das relações pessoais, degradação do ambiente familiar;

Profissionais: redução na produtividade e na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, perda do significado do trabalho, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.

2) PARA QUEM PRÁTICA (SUJEITO ATIVO)

- Quem praticar o assédio moral poderá ter avaliado o seu comportamento sob o aspecto ético e disciplinar, com probabilidade de responder a processo administrativo.
- Perda do respeito dos demais membros de sua equipe;
- Prejuízo de sua imagem perante a sociedade e a instituição, entre outros;

- No caso de assédio sexual, a conduta também se encontra tipificada como crime, conforme previsão do art. 216-A do Código Penal.

3) PARA O ÓRGÃO E PARA O ESTADO

É válido registrar que o ente público/órgão também sofre as consequências da prática do assédio e da discriminação. Entre elas, destacam-se:

- Afastamentos de servidores do trabalho, evasão, absenteísmo;
- Redução da produtividade e do alcance de metas;
- Alterações constantes na lotação ou posto de trabalho;
- Deterioração do clima organizacional;
- Prejuízo da imagem institucional perante a sociedade, entre outros.

Para o Estado, podem ser apontadas as seguintes implicações:

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



O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

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, algumas orientações são necessárias.

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 dados;
- Buscar ajuda de colegas, principalmente daqueles que possam ter testemunhado os assédios ou 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 a pessoa assediadora;
- Resistir, dizer claramente não à pessoa assediadora;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico da pessoa assediadora;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou associação.

COLEGAS:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Denunciar.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

Existem várias formas de prevenir o assédio e a discriminação no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio, em todas as suas formas, assim como discriminação, e quais são os comportamentos e as ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessas práticas.

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 e à discriminação, visto que, infelizmente são comuns as condutas 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 e discriminação, 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 de boas relações interpessoais.

A seguir algumas medidas que podem ser adotadas:

- Treinar e capacitar os gestores para administrar os conflitos;
- Conscientizar os membros, servidores e colaboradores do Poder Judiciário de modo a evitar ou mesmo denunciar eventuais atos de assédios e de discriminações cometidos por colegas ou superiores, promovendo palestras, campanhas e cursos sobre o assunto;
- 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 conveniente com ações que possam configurar assédio ou discriminação;

- Fazer constar do código de ética do servidor ou das convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção do assédio e da discriminação;
- Definir melhor as tarefas, funções, metas e formas de cobrança;
- 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 e discriminação;
- 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.

Rompa o silêncio! Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental!



FALE! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos, você terá melhores condições de enfrentar o agressor ou a agressora. **Proteja-se!**

Qualquer agente público ou colaborador que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para os canais de contato constantes nesta Cartilha ou diretamente para as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

As comunicações ou denúncias seguirão o fluxo de trabalho constante na Resolução n.º 351, de 28/10/2020, mediante escuta, acolhimento, registro da ocorrência e encaminhamentos conforme o caso, e sempre ouvida a vítima ou o comunicante a respeito.

CANAIS DE DENÚNCIA E ATENDIMENTO

Toda conduta de assédio ou discriminação no trabalho pode ser noticiada pela vítima, por testemunha ou qualquer pessoa que tome conhecimento dos fatos que configurem assédio ou discriminação. O atendimento abrange todos os agentes públicos.

CONTATOS DAS COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

E-mail: comissaoassedio@tjrj.jus.br

Contato direto qualquer um dos seus membros de 1º e 2º Grau

www.tjrj.jus.br/poder-judiciario-do-rn/comites-e-comissoes/

Telefones: fixo (84) 3673-8028 e móvel (84) 98899-8303.

DEMAIS CANAIS

Corregedoria Geral de Justiça:

corregedoria@tjrj.jus.br e (84) 3673-9090

Ouvidoria:

ouvidoria@tjrj.jus.br; (84) 3673-8358 e (84) 0800 280 0208

Área de Saúde do TJRN:

divisaomedica@tjrj.jus.br e (84) 98899-8392

Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão:

www.tjrj.jus.br/poder-judiciario-do-rn/comites-e-comissoes/

Comitê de Inclusão, Equidade e Diversidade:

www.tjrj.jus.br/poder-judiciario-do-rn/comites-e-comissoes/

CONCLUSÃO

Esclarecer as nuances que envolvem o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, promovendo a educação, é o meio mais seguro para prevenir e eliminar, ou ao menos reduzir sua presença onde já estiverem instalados. Dessa forma, o objetivo desta Cartilha foi tratar de temas que, finalmente, passaram a ter espaço e foco dentro do Poder Judiciário.

O TJRN incorporou em sua agenda permanente a luta contra todo tipo de assédio e discriminação, tendo aprovado, à una-

nimidade, a Carta Aberta contra o assédio e a discriminação, de 31 de janeiro de 2024, expressando seu compromisso institucional com a política de prevenção e enfrentamento definida pela Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça e, hoje, conta com duas Comissões, uma de Primeiro Grau e uma de Segundo Grau, que juntas atuam para formar um núcleo de acolhimento, facilitando o acesso à administração do Tribunal e possibilitando diálogo para o combate ao assédio e à discriminação.



Essa política é voltada a todos aqueles que, de alguma forma, constituem e atuam no sistema judiciário, incluindo prestadores de serviços, estagiários, voluntários e aprendizes.

Espera-se que este seja não apenas o início de uma política que busca combater a violência contida no assédio e na discriminação, mas também da quebra do silêncio que os cercam e, especialmente, da mudança de mentalidade com relação à maneira correta de se trabalhar e relacionar em um ambiente de trabalho.

Nesse sentido, não se deve esquecer que o assédio moral e sexual, bem como a discriminação, não são um problema meramente individual, que atinge somente a vítima, ao contrário, toda violência praticada no ambiente de trabalho e na instituição acarreta efeitos negativos, fragilizando a instituição e reproduzindo comportamentos indesejáveis em nossa sociedade.

O combate ao assédio e à discriminação no ambiente laboral é uma luta de todos que desejam um cenário de trabalho realmente saudável. Opor-se às práticas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho é parte integrante da luta pela igualdade e dignidade, para promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme preceitua o art. 3º da Constituição Federal de 1988.

ANEXO

CARTA ABERTA TJRN – ASSÉDIO – O Tribunal, à unanimidade, em Sessão Plenária do dia 31 de janeiro de 2024, aprovou texto da Carta Aberta contra o assédio e a discriminação, nos termos da Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, nos seguintes termos:

CARTA ABERTA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação e do direito à segurança no trabalho, valores expressos na Constituição Federal do Brasil;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar danos à saúde física e mental; e

CONSIDERANDO os termos da Resolução CNJ nº 351/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação,

O Pleno do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte aprova a seguinte Carta contra o Assédio e a Discriminação.

É sabido por todos que a prática do assédio e da discriminação não é uma exclusividade da iniciativa privada. Por não estar imune a tais práticas, deve o Poder Judiciário realizar ações que visem a eliminá-las do ambiente de trabalho. Para tanto, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do

Norte (TJRN) elegeu a prevenção como principal ferramenta para criar um ambiente sadio e harmônico, onde o respeito e a empatia sejam vigas mestras nas relações de trabalho, sem, no entanto, descuidar do enfrentamento de casos que eventualmente venham a ser denunciados.

Alinhado com os termos estabelecidos na Resolução CNJ nº 351/2020, o TJRN instituiu suas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do 1º e do 2º Grau que, atuando com independência, devem fomentar política institucional com a finalidade de prevenir e eliminar práticas definidas pela aludida norma como assédio e/ou preconceito, ajudando na construção de um ambiente de trabalho saudável.

Assim, com o objetivo de promover a prevenção e o enfrentamento a todas as formas de assédio e discriminação no âmbito deste Tribunal de Justiça, estamos trabalhando para alinhar as nossas práticas aos seguintes princípios, enumerados na Resolução CNJ nº 351/2020:

a) respeito à dignidade da pessoa humana;

b) não discriminação e respeito à diversidade;

c) saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

d) gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

e) reconhecimento do valor social do trabalho;

f) valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

g) primazia da abordagem preventiva;

h) transversalidade e integração das ações;

i) responsabilidade e proatividade institucional; e

j) sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações.

Norteados pelos aludidos princípios, estão sendo adotadas medidas visando ao tratamento mais célere dos casos reportados, bem como promovidas, periodicamente, ações, campanhas, palestras, cursos e diálogos interativos com a

possibilidade de participação de todos aqueles que formam o Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte a fim de que, em conjunto, possamos criar um ambiente de trabalho sadio.

Por fim, para que não restem dúvidas acerca do nosso comprometimento com o tema, a alta administração registra, expressamente, que se submete à própria política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

DESEMBARGADOR AMÍLCAR MAIA

Presidente do TJRN

RESPEITO

Conscientização sobre a
Prevenção e Enfrentamento
do Assédio Moral, do Assédio
Sexual e da Discriminação

TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO RIO GRANDE DO NORTE