



CARTILHA

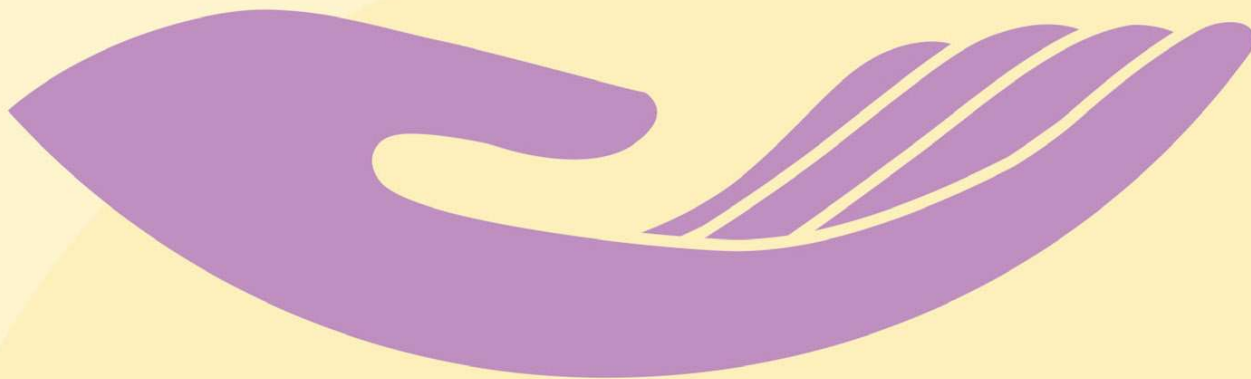
Combate

ao assédio moral,

ao assédio sexual

e à discriminação

no trabalho



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem por objetivo levar ao conhecimento de todas as servidoras e servidores, requisitadas e requisitados, terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários e demais colaboradoras e colaboradores a existência da Política de Combate ao Assédio e à Discriminação, adotada pelo Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo, no intuito de construir uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, na empatia, na inclusão e na valorização da diversidade e da igualdade.

Para isso, o primeiro passo é esclarecer os conceitos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação. Este conhecimento é fundamental para podermos identificar essas práticas quando elas acontecem no dia a dia. Isso porque muitas pessoas podem estar inseridas em um ambiente de trabalho nocivo, sem saberem disso. E, ao mesmo tempo, muitas podem praticar ações consideradas assédio ou discriminação, sem terem consciência que o fazem.

Assim, ter esse conhecimento é a chave para a mudança. E para facilitar o reconhecimento de ações de assédio e discriminação, inserimos exemplos práticos de como isso pode ocorrer no nosso trabalho.

Em seguida, serão abordadas as possíveis consequências na vida particular e no ambiente de trabalho de quem sofre com esse tipo de violência, em especial o sofrimento psíquico.

Por fim, você vai conhecer as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE-SP, sua forma de trabalho, atribuições e limites de atuação. E, ainda, saberá como noticiar situações de assédio e discriminação e quais os caminhos que esta notícia poderá tomar.

Esperamos que após a leitura desta cartilha, você possa entender melhor sobre a temática e, principalmente, esteja consciente sobre o papel de cada um na manutenção de um ambiente laboral pacífico e saudável.

Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no 1º e 2º graus, do TRE-SP

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

O QUE É?

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, adotada pelo Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo, é um conjunto de diretrizes que têm como objetivo a promoção do **trabalho digno, saudável, seguro e sustentável**.

Foi instituída no âmbito do Poder Judiciário pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ -, por meio da Resolução n. 351/2020, alterada pelas Resoluções ns. 413/2021, 450/2022, 518/2023 e 538/2023.

A QUEM SE APLICA?

A Política se aplica a magistradas e magistrados, servidoras e servidores, requisitadas e requisitados, terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários e demais colaboradoras e colaboradores que pratiquem condutas de assédio ou discriminação nas relações socioprofissionais, presencialmente ou por meio virtual.

FRENTES DE ATUAÇÃO

A Política estabelece orientações para a promoção de ações na esfera da **prevenção**, do **acolhimento** e do **enfrentamento** do assédio e da discriminação.

A prevenção é alicerçada na difusão de conhecimento, com ações educativas e informativas e de conscientização sobre a temática, além da promoção de cursos e treinamentos.

O acolhimento, momento mais delicado de todo o trabalho, é realizado especialmente pelas Comissões, em suas esferas de atuação, e pela Coordenadoria de Atenção à Saúde.

O enfrentamento se dá com ações restaurativas do ambiente de trabalho, reciclagem de profissionais, medidas de proteção à vítima, apuração dos fatos narrados e eventual procedimento administrativo disciplinar, conforme legislação aplicável.

COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Como parte do cumprimento da Política, foram instituídas duas Comissões no TRE-SP (Portaria n. 84/2021 e, atualmente, Portaria n. 236/2022). Uma para atuar no 1º grau de jurisdição (Cartórios Eleitorais) e a outra, no 2º grau (Secretaria do Tribunal). Você conhecerá melhor sobre as comissões mais adiante.



ASSÉDIO MORAL

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É a prática reiterada de condutas abusivas, contra uma pessoa, independentemente de intencionalidade, podendo ocorrer por meio de palavras, atitudes, expressões faciais ou gestos que busquem desqualificar, inibir, humilhar ou desestabilizar a pessoa. Causa sofrimento psíquico e/ou dano físico e degrada o ambiente de trabalho e as relações socioprofissionais.

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Descendente: É praticado por chefe contra subordinada ou subordinado. É o tipo mais comum.

Horizontal: Praticado por colega do mesmo nível hierárquico.

Misto: Começa por quem está em hierarquia acima e é seguido por colegas.

Ascendente: Praticado por quem está em subordinação contra chefe.

Organizacional: Processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir quem a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

COMO PODEMOS RECONHECER O ASSÉDIO MORAL?

Veja abaixo alguns exemplos que podem caracterizar assédio moral:

Não proporcionar condições adequadas de trabalho

- Limitar o acesso a ferramentas de trabalho (sistemas, senhas, etc).
- Omitir informações e orientações necessárias à execução das tarefas.
- Impor tarefas incompatíveis com a rotina de trabalho.
- Retirar a autonomia de servidora ou servidor.
- Atribuir rotineiramente tarefas inferiores ou superiores a sua competência.
- Retirar, indevidamente, as atribuições que eram de servidora ou servidor.
- Estabelecer prazos desnecessariamente curtos para a realização de tarefas.
- Sobrecarregar de trabalho alguém de maneira desproporcional em relação a demais integrantes do grupo.

Perseguição ou inferiorização

- Criticar constante e excessivamente o trabalho de colega.
- Desconsiderar ou ironizar opiniões e ideias de colega de trabalho.
- Contestar as decisões de servidora ou servidor a todo momento.
- Submeter alguém à humilhação, ao constrangimento e a situações vexatórias.
- Impedir ou dificultar a promoção de servidora ou servidor.
- Monitorar indevidamente o tempo de almoço ou de uso do banheiro.
- Vigilância constante e excessiva de colega.

- Colocar apelidos vexatórios em alguém.
- Espalhar boatos sobre colega.
- Cobranças desproporcionais.

Ataques à vida particular

- Invadir a vida privada de colega.
- Fazer críticas à vida particular de trabalhadora ou trabalhador, em público.
- Espalhar boatos sobre a vida particular de colega.
- Atribuir a alguém do ambiente de trabalho problemas psicológicos.
- Desconsiderar problemas de saúde da trabalhadora ou trabalhador.

Exclusão e isolamento

- Ignorar a presença de colega de maneira proposital.
- Não falar diretamente, dando recados por meio de terceiros.
- Pedir a colegas que não lhe dirijam a palavra.
- Isolar fisicamente a trabalhadora ou trabalhador no ambiente.

Gritos, insultos, ameaças e violência física

- Dirigir-se a alguém aos gritos.
- Xingar, insultar colega.
- Gesticular agressivamente (gestos com as mãos, com o corpo, dar socos na mesa, bater a porta).
- Ameaças constantes e desproporcionais (ameaçar encerrar o vínculo com a servidora ou servidor requisitados, ameaçar com Processo Administrativo, etc).
- Advertências arbitrárias.
- Demonstrar desprezo por colega, com palavras, gestos ou comportamentos.
- Demonstração excessiva de autoridade.
- Violência física.

NÃO é assédio moral

NÃO CONFUNDA as atribuições inerentes à chefia com assédio moral. Veja alguns exemplos:

NÃO É ASSÉDIO

Cobrança por parte da chefia para que o trabalho seja feito de forma correta e eficiente, no prazo pré-estabelecido.

NÃO É ASSÉDIO

Críticas construtivas feitas de forma discreta e respeitosa.

NÃO É ASSÉDIO

Atribuição do trabalho de acordo com o perfil da pessoa.

NÃO É ASSÉDIO

Supervisão da chefia sobre as atividades desempenhadas por integrantes da equipe.

NÃO É ASSÉDIO

Exigência de conduta alinhada às regras institucionais.

NÃO É ASSÉDIO

Desentendimentos pontuais ou atos isolados de violência física ou psicológica.



Calma, podem até não ser considerados assédio moral, mas podem resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal, além de serem comportamentos antiéticos e inaceitáveis.

O assédio moral é prática tão danosa que desequilibra todo o ambiente de trabalho, comprometendo a qualidade de vida dos servidores e servidoras, suas relações interpessoais, além de prejudicar a qualidade do trabalho, atingindo também a instituição.

Devemos ter sempre em mente que toda interação profissional deve ser pautada no RESPEITO.





ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É?

São condutas de natureza sexual impostas a um indivíduo que atentam contra sua liberdade sexual, sua intimidade e sua dignidade. Podem se concretizar por meio de gestos, palavras, textos, imagens ou contato físico indesejado.

Importante

O assédio sexual pode se caracterizar tanto pela abordagem reiterada e insistente quanto por um ato isolado. Além disso, é uma conduta unilateral, ou seja, aquela praticada de maneira não consentida.

Tipos de assédio sexual:

A vítima do assédio sexual pode ser qualquer pessoa, independente de gênero ou relação hierárquica.

Assim pode ser praticada:

- por mulher contra homem.
- por mulher contra mulher.
- por homem contra homem.
- por grupo de indivíduos contra uma pessoa.
- por grupo de indivíduos contra outro grupo.

De qualquer forma, na grande maioria dos casos as vítimas são as mulheres.

Formas de assédio sexual:

Por chantagem

É quando um indivíduo exige de alguém conduta sexual em troca de uma vantagem ou benefício ou então sob ameaça de o prejudicar. O objetivo é o favorecimento sexual.

Quando o assédio sexual é praticado pelo superior hierárquico, temos o **crime** previsto no art. 216-A, caput, do Código Penal: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

Por intimidação (ou ambiental):

São atitudes impertinentes, de cunho sexual, manifestadas de forma invasiva e insistente, podendo ser em forma de convites, envio de imagens, comentários. Podem ser realizadas individualmente ou em grupo. O objetivo pode ser o favorecimento sexual ou o constrangimento e hostilização da vítima.

O assédio sexual também pode se desdobrar em assédio moral por motivo de vingança, quando o agressor ou agressora não são correspondidos.

PRECISA DE CONTATO FÍSICO PARA CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL?

Como dito anteriormente, o assédio sexual pode se dar por diversas formas além do contato físico, podendo ser por falas, gestos e mensagens de texto, por exemplo. A intenção sexual por trás do ato é suficiente para a sua configuração.

RESISTÊNCIA EM DENUNCIAR

O assédio costuma ser escondido, disfarçado, de modo que só a vítima perceba, o que a torna vulnerável e resistente em denunciar.


O medo de represália também pode dificultar a manifestação contrária da vítima e seu silêncio não deve ser interpretado como aceitação da conduta.


O assédio sexual é uma violência contra a dignidade humana. Fere direitos fundamentais como a liberdade, a intimidade, a honra, a saúde e a segurança no trabalho.


Importante

A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave (Res. CNJ n. 351/2020, art. 17, § 2º).

Abaixo, alguns exemplos de práticas de assédio sexual:


 Contato físico inapropriado. Toque, massagem, abraço, beijo ou outro tipo de proximidade fora de contexto e sem consentimento.

 Piadas e brincadeiras de conteúdo sexual.


 Comentários de cunho sexual sobre a roupa e a forma física de colega.

 Cantadas, olhares inconvenientes e insinuações.

 Gestos inadequados e intimidadores.

 E-mails e mensagens de celular, com conteúdo sexual.

 Convites persistentes para encontros.

 Exigência de favores sexuais em troca de cargo ou outra vantagem, ou ameaça de retaliação.



Não é assédio sexual:

Elogios, sem intenção sexual, flertes ou paqueras consentidas não são assédio sexual.



DISCRIMINAÇÃO

O QUE É?

É a ação ou omissão que promove um tratamento desigual e injusto a uma pessoa ou grupo de pessoas em razão de suas características. **Pressupõe desigualdade de oportunidades ou de tratamento a partir de uma visão desqualificadora de alguém.**

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Podemos destacar os seguintes tipos de discriminação:


- por raça, sexo, pela pessoa ter deficiência, origem social, etnia, orientação sexual, idade, aparência, identidade de gênero, doença, opinião política, religião, entre outras.


Importante:


A igualdade é princípio básico da Constituição Federal do Brasil, que prevê como objetivo fundamental da nação a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (art.3º, IV, CF/1988).





Veja abaixo alguns exemplos de discriminação no ambiente de trabalho:


 Deixar de promover alguém em função de características como cor, aparência física, gênero, idade.


 Tratar com desprezo alguém em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero.


 Discriminar servidores por seu cargo ou forma de ingresso na instituição.


 Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e idade.


 Segregar pessoas com problemas na saúde.


 Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero.


 Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade.

 Deixar de contratar por razão de ser pessoa com qualquer tipo de deficiência.

 Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza dominantes na sociedade.

 Inferiorizar por características físicas, como pessoa obesa ou muito magra; alta ou baixa.

 Excluir pessoas com deficiência.

 Não disponibilizar as ferramentas para que a pessoa com deficiência execute suas tarefas em igualdade de condições com as demais pessoas.

Qualquer pessoa da equipe deve ser tratada com o mesmo respeito e não pode ser avaliada por motivos alheios ao ambiente de trabalho.

Importante:

Atos de discriminação podem configurar crimes tipificados da legislação nacional, como racismo (Lei n. 7.716/1989), injúria racial (art. 140, §3º, Código Penal) ou discriminação contra pessoas com deficiência (Lei nº 7.853/1989), por exemplo.

QUAIS OS PREJUÍZOS QUE O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO PODEM CAUSAR?

O assédio, seja ele moral, sexual, ou qualquer forma de discriminação causam degradação do ambiente de trabalho e das relações socioprofissionais, prejudicando o serviço de forma sistêmica. Atinge a equipe de trabalho, a instituição e o atendimento às cidadãs e aos cidadãos. Alguns dos prejuízos acarretados pela prática desses tipos de violência são:

Para a vítima:

- Sofrimento psicológico, por meio de sentimentos de inferioridade, incompetência, desvalorização, não-pertencimento, sensação de impotência diante da situação, medo.
- Patologias psiquiátricas como depressão, insônia e diversas fobias.
- Danos físicos, como dores de cabeça, cansaço extremo, baixa imunidade, desenvolvimento de diversas doenças e atentados contra a vida.

Para o ambiente de trabalho:

- Desequilíbrio do ambiente de trabalho, clima de tensão.
- Medo de colegas de se posicionarem contra o assédio e sofrerem represálias.
- Sensação de insegurança.

Para a instituição:

- Descrédibilidade para servidores e servidoras, outros órgãos e a sociedade.
- Diminui a qualidade dos serviços.
- Aumenta o número de ausências e afastamentos por doença.
- Dificuldade em ocupar lotações consideradas problemáticas.



O QUE PODEMOS FAZER PARA PREVENIR?

A Chefia:

- Acolher novo servidor ou servidora e promover sua integração no trabalho e com a equipe.
- Incentivar a participação de todos e todas nas tarefas da unidade, com definição clara de funções.
- Promover boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade, aos perfis profissionais e ao ritmo de trabalho de cada pessoa.
- Ampliar a autonomia, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas.
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho).
- Manter o ambiente harmonioso, resolvendo os conflitos com diálogo e empatia.

- Observar a política de combate ao assédio, sempre analisando cuidadosamente sua postura como gestor ou gestora.

A Vítima

- Reunir provas do assédio ou da discriminação.
- Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio ou de discriminação sofridas com data, hora e local; e listar os nomes dos que testemunharam os fatos.
- Buscar ajuda de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.
- Buscar orientação psicológica.
- Comunicar a situação a quem está em hierarquia acima do assediador ou à Comissão de Combate ao Assédio.

Colegas

- Oferecer apoio à vítima.
- Disponibilizar-se como testemunha.
- Comunicar a situação a quem está em hierarquia acima do assediador ou à Comissão de Combate ao Assédio.



COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 1º E 2º GRAUS

Composição das comissões

A Resolução CNJ n. 351/2020, atualizada pela Res.CNJ n. 518/2023, estabeleceu que as comissões terão participação plúrima de magistradas e magistrados; servidores e servidoras; e terceirizadas e terceirizados. Será composta obrigatoriamente por:

- 1 servidora ou servidor indicado pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- 1 terceirizada ou terceirizado indicado pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre seus pares;
- 1 servidora ou servidor com deficiência ou que pertença a grupo vulnerabilizado indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; e
- diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

A composição atual poderá ser consultada na página das comissões na intranet: [\(link\)](#)

Atribuições:

- monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Combate ao assédio e à discriminação;

- contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;
- solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;
- representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àqueles que, de boa-fé, busquem os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;
- alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e
- fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio.

As comissões fazem a apuração dos casos?

Não. A comissão de combate ao assédio faz o acolhimento da pessoa notificante e dá o encaminhamento que ela decidir. Sua atuação não se confunde com a da Comissão de sindicância e de processo administrativo disciplinar, nem seus integrantes podem coincidir.

ACHO QUE ESTOU SOFRENDO ASSÉDIO/DISCRIMINAÇÃO

O que posso fazer?

Você pode entrar em contato com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, através do e-mail combateaoassedio@tre-sp.jus.br

O que acontecerá depois?

1. Um membro ou uma membra da comissão responderá o seu e-mail e oferecerá acolhimento de forma presencial ou por videoconferência.
2. No dia marcado, você poderá contar o que está acontecendo e receber orientações. Se preferir, poderá ser solicitada a presença de uma psicóloga ou psicólogo do TRE.

3. Será ofertado acompanhamento psicológico com profissionais do tribunal.
4. Após o acolhimento será feito um relatório pela comissão e será expedido um parecer anexado a um processo SEI sigiloso.
5. A partir daqui, você terá algumas opções:
 - a) Resolução por meio de práticas restaurativas, como mediação e conciliação.
 - b) Encaminhamento da notícia para a autoridade competente para a apuração.
 - c) Arquivamento, sem prejuízo de entrar em contato com a comissão novamente no futuro.

Observação: Tudo o que você disser para a comissão será absolutamente sigiloso e não será repassado, em hipótese alguma, a qualquer pessoa ou unidade do tribunal ou fora dele.

O noticiado ou noticiada ficará sabendo que eu entrei em contato com a comissão?

Não. A pessoa não saberá que você procurou a comissão, exceto se você assim desejar ou se solicitar a apuração dos fatos, já que, neste caso, a pessoa noticiada será cientificada e terá direito a ampla defesa.



ENTRE EM CONTATO COM A COMISSÃO:
e-mail: combateaoassedio@tre-sp.jus.br

REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Cartilha: Assédio Moral, Sexual E Discriminação. Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: 2021. 21 p. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: 2016. 28 p.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação. São Paulo: 2019. 20 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas (Cartilha). Brasília: 2017. 24 p.

RENATO TOCCHETTO DE OLIVEIRA, SUZANA DA ROSA TOLFO, JOSÉ ROBERTO MONTES HELOANI E RENATA SILVA DE CARVALHO CHINELATO. Violência, discriminação e assédio no trabalho. Florianópolis, SC: Lagoa, 2020. 32 p.

SENADO FEDERAL. Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal. Cartilha Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília-DF, 2019. 23 p.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo. Brasília. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>



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