

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

QUEBRE

O CICLO DO SILÊNCIO!



TJMA
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO

COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO
DE 1º E 2º GRAUS DO PODER JUDICIÁRIO DO MARANHÃO



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
COMISSÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL
E DA DISCRIMINAÇÃO DE 1º E 2º GRAUS DO PODER JUDICIÁRIO DO MARANHÃO

**CARTILHA DE PREVENÇÃO
E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,
DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO**

QUEBRE
O CICLO DO SILÊNCIO!

São Luís
2024



Des. PAULO SÉRGIO VELTEN PEREIRA

Presidente

Des. RICARDO TADEU BUGARIN DUAILIBE

1º Vice-Presidente

Des. TYRONE JOSÉ SILVA

2º Vice-Presidente

Des. JOSÉ DE RIBAMAR FRÓZ SOBRINHO

Corregedor-Geral da Justiça

COMISSÃO TÉCNICA

Cíntia Valéria Botelho Costa Andrade

Organizadora

Coordenadora de Gestão da Memória e Biblioteca

Isabella de Amorim Parga Martins Lago

Membro da Comissão de Assédio de 2º Grau

Juíza de Direito do 9º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís

Samira Barros Heluy

Presidente da Comissão de Assédio de 1º Grau

Juíza de Direito da 3ª Vara Especial da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher de São Luís

Mariana Clementino Brandão

Membro da Comissão de Assédio de 2º Grau

Analista judiciária - administradora

João Paulo Teixeira Souza Cordeiro

Membro da Comissão de Assédio de 1º Grau

Auxiliar judiciário - apoio técnico administrativo

Anie Graziela Oliveira Santos

Membro da Comissão de Assédio de 1º Grau

Técnica judiciária - apoio técnico administrativo

Thamires Chaves Mendes Almeida

Membro da Comissão de Assédio de 2º Grau

Estagiária da Diretoria Geral do TJMA

Cecília Caminha de Melo Abreu

Analista Judiciária

Psicóloga

Yêda Maria Maranhão Barros

Analista Judiciária

Assistente Social

Maria do Rosário de Fátima Costa Silva

Analista Judiciária

Letras

Projeto gráfico e editoração

Carlos E. Sales

(Asscom/TJMA)

Normalização

Conceição de Maria R. Santos

CRB 13/513

Contatos

E-mail

assedio@tjma.jus.br

Sistema ESCUTA

<https://sistemas.tjma.jus.br/escuta-publico/#/home>

Ouvidoria do TJMA

0800 707 1581

98 3194 5555

Maranhão. Poder Judiciário. Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de 1º e 2º graus do Poder Judiciário do Maranhão.

Cartilha de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação: quebre o ciclo do silêncio ! / Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de 1º e 2º graus do Poder Judiciário do Maranhão. – São Luís: TJMA, 2023. 25p.

1.Relações de trabalho - Prevenção de assédio - Poder Judiciário do Maranhão. 2. Assédio sexual. 3. Assédio moral. 4. Discriminação. I. Título.

CDDir 342.6

Comissão de 1º Grau

Samira Barros Heluy

Juíza de direito da 3ª Vara Especial de
Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher

Arianna Rodrigues de Carvalho Saraiva

Juíza de direito da 1ª Vara de Pinheiro

Luciany Cristina de Sousa Ferreira Miranda

Juíza de direito auxiliar de entrância final

Maria José França Ribeiro

Juíza de direito da 7ª Juizado Especial Cível e das
Relações de Consumo de São Luís

Elaile Silva Carvalho

Juíza de direito da 1ª Vara de Codó

João Paulo Teixeira Souza Cordeiro

Auxiliar judiciário – apoio técnico administrativo

Anie Graziela Oliveira Santos

Técnica judiciária – apoio técnico administrativo

Caroline Buhaten Dias Vieira

Oficiala de gabinete da presidência

Ana Maria Barbosa da Silva

Auxiliar judiciária – apoio administrativo

Gilberth Sá Amorim

Analista judiciário – administrador

Elyelthon Silva Alvares

Estagiário

Mônica Rejane Maciel

Colaboradora terceirizada

Comissão de 2º Grau

Sônia Maria Amaral Fernandes Ribeiro

Desembargadora

Isabella de Amorim Parga Martins Lago

Juíza de direito do 9º Juizado Especial Cível e das
Relações de Consumo de São Luís

Douglas Lima da Guia

Juiz de direito da 4ª Vara da Comarca de Balsas

Mariana Clementino Brandão

Analista judiciária – administradora

Raimundo Nonato Ferreira

Oficial de justiça

Fábio Marcelo Lima Silva

Auxiliar judiciário – apoio administrativo

Caroline Buhaten Dias Vieira

Oficiala de Gabinete da Presidência

Marcelo Ricardo Cordeiro Cardoso

Técnico judiciário – apoio téc. administrativo

George de Jesus dos Santos Ferreira

Auxiliar judiciário – apoio administrativo

Eliandro Romulo Cruz Araújo

Analista judiciário – psicólogo

Thamires Chaves Mendes Almeida

Estagiária

Leomarques Tinoco Oliveira

Funcionário terceirizado

SUMÁRIO

Apresentação	6
O que é assédio moral?	7
Consequências do assédio moral	11
Quem assedia?	13
Quem é assediado?	13
Onde e quando pode ocorrer o assédio moral?	14
Quem pode ser denunciado por assédio?	14
Sobre o assédio sexual.....	15
O que é discriminação?	18
Roteiro do fluxo de trabalho das comissões de assédio de 1º e 2º graus	20
Medidas de prevenção	21
Atos Normativos	22

APRESENTAÇÃO

A fim de orientar e prevenir atitudes que sejam contrárias aos valores do **Poder Judiciário do Maranhão** no ambiente de trabalho, as **Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEAMAS)** desenvolveram essa cartilha propondo a conscientização do leitor sobre o tema, oferecendo a todos(as) servidores(as), magistrados(as), estagiários(as) e colaboradores(as) desta Instituição, informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente laboral, além de orientar sobre os canais oficiais para denúncias e as medidas cabíveis para garantir a proteção da pessoa que sofreu o dano e apurar a possível má conduta do(a) causador(a). Trata-se, portanto, de material valioso para a conscientização e reflexão de todos e todas.

Boa leitura!



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral representa a 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.

A prática do assédio moral, ainda que frequentemente ocorra no local de trabalho, também é possível em outros ambientes, desde que o seu exercício esteja relacionado às relações de poder desenvolvidas na esfera profissional.

FORMAS DE ASSÉDIO MORAL QUANTO A SUA ABRANGÊNCIA

Assédio moral institucional / coletivo / organizacional

O assédio moral institucional ou coletivo ou organizacional refere-se às situações em que a própria instituição tolera, incentiva, promove e permite um ambiente de trabalho hostil, caracterizado por práticas abusivas, constrangedoras ou prejudiciais à saúde mental dos(as) trabalhadores(as).

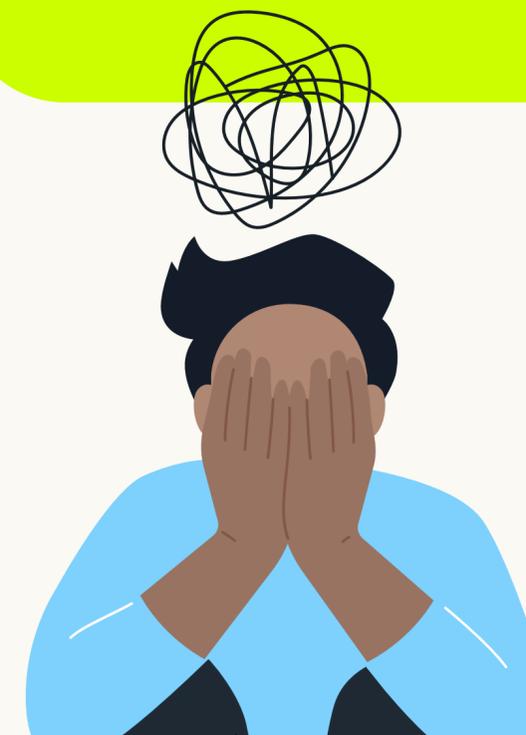
Isso ocorre quando existe uma cultura disfuncional na organização, quando comportamentos abusivos são considerados normais e ainda, quando a alta administração não toma medidas efetivas para prevenir ou combater o assédio.

Quando ocorre o assédio institucional?

Quando a própria estrutura e funcionamento da instituição contribuem para a perpetuação do assédio moral, por meio de determinadas ações, como:

- Ambiente de trabalho competitivo e hostil;
- Imposição de metas irrealistas;
- Falta de canais para denúncias;
- Omissão diante de comportamentos abusivos;
- Retaliação aos denunciantes;
- Falta de responsabilização dos agressores;
- Inabilidade da liderança.

É um problema **MUITO SÉRIO** que afeta significativamente a **SAÚDE** e o **BEM-ESTAR** da pessoa envolvida, que pode sofrer danos à sua **SOBREVIVÊNCIA, PERSONALIDADE, DIGNIDADE, INTEGRIDADE PSÍQUICA OU FÍSICA** e **AUTOESTIMA**.



Assédio moral interpessoal

O assédio moral interpessoal ocorre quando uma pessoa é alvo de comportamentos abusivos, constrangedores, humilhantes, ofensivos ou intimidadores por parte de colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou outras pessoas no ambiente profissional. Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, visando afetar emocionalmente, psicologicamente e diminuir a autoestima da pessoa que sofreu o dano.



As formas de assédio moral interpessoal podem variar, mas geralmente incluem:

- **INSULTOS, HUMILHAÇÕES VERBAIS:** como comentários depreciativos, xingamentos, ridicularização, piadas ofensivas ou linguagem agressiva dirigida à vítima.
- **EXCLUSÃO E ISOLAMENTO SOCIAL:** quando uma vítima é deliberadamente ignorada, evitada ou excluída de atividades sociais ou de trabalho, o que pode ocasionar o sentimento de solidão e ostracismo.
- **DIFAMAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE BOATOS:** espalhar informações falsas, caluniosas, ou difamatórias sobre a vítima, prejudicando seus relacionamentos profissionais.
- **AMEAÇAS E INTIMIDAÇÃO:** usar ameaças, gestos agressivos, invasão do espaço pessoal ou qualquer forma de intimidação física ou psicológica para amedrontar a vítima.
- **MANIPULAÇÃO E SABOTAGEM:** a vítima é alvo de manipulação e sabotagem de projetos, ocultação de informações relevantes ou recebimento de tarefas impossíveis de serem cumpridas, com o objetivo de minar sua confiança e desempenho laboral.

O assédio moral organizacional

pode ter impactos profundos, uma vez que é apoiado, silenciado ou negligenciado pela estrutura política da instituição, o que pode ocasionar uma cultura de medo, impunidade e silenciamento. Vai além dos danos individuais, afeta a moral dos outros funcionários, a motivação, produtividade e o clima organizacional.



EXEMPLOS

- **SONEGAR** informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-la a erro
- **CONTESTAR** sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto
- **ENTREGAR**, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente
- **ATRIBUIR**, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições
- **CONTROLAR** a frequência e o tempo de utilização de banheiros
- **ISOLAR** a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas
- **ESPALHAR** boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada, ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados
- **INVADIR** a vida privada da pessoa com ligações telefônicas ou cartas e mensagens
- **DIFICULTAR** ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas
- **AGREDIR** verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física
- **SEGREGAR** a pessoa assediada no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação
- **CRITICAR** a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada
- **DESCONSIDERAR** problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas
- **PRESSIONAR** para que não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas
- **RETIRAR** autonomia funcional do trabalhador ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho ¹

1 BRASIL. Senado.Diretoria-Geral.Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: Senado Federal, Comitê Permanente pela Igualdade de Gênero e Raça, 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em:

EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO CONTRA AS MULHERES

- **Dificultar ou impedir** que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da Instituição;
- **Interferir no planejamento familiar** das mulheres, exigindo que não engravidem;
- **Desconsiderar recomendações** médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- **Desconsiderar sumariamente** a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.



FORMAS DE ASSÉDIO MORAL QUANTO A HIERARQUIA²

- **Vertical**
Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica, podendo ser:
 - Descendente**
assédio praticado pelo superior hierárquico
 - Ascendente**
assédio praticado pelo subordinado
- **Horizontal**
Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação
- **Misto**
Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. O trabalhador é assediado por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação

2 BRASIL. Senado.Diretoria-Geral.Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: Senado Federal, Comitê Permanente pela Igualdade de Gênero e Raça, 2018. p.19. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em:



ATENÇÃO! PODE CARACTERIZAR ASSÉDIO:

- Tratar alguém com atitudes hostis;
- Retirar ou restringir sua autonomia, sem motivo;
- Omitir informações úteis para a realização de tarefas;
- Contestar sistematicamente decisões com implicância;
- Criticar o trabalho de forma injusta ou exagerada;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Sobrecarregar de trabalho com novas tarefas, sem alinhamento prévio.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

PARA O TRABALHADOR

Infelizmente, o assédio moral pode causar uma série de danos/consequências para a vítima. Alguns desses danos incluem:



Se liga!

O assédio moral é grave porque causa danos à saúde e pode levar à morte do indivíduo, seja por doenças, seja por suicídio!

No aspecto psicológico

- **Culpa** – a vítima pode sentir-se culpada por não conseguir lidar com o assédio ou acreditar que de alguma forma é responsável por ser alvo desse comportamento abusivo;
- **Rejeição** - o referido assédio envolve isolamento e exclusão social deliberada por parte do agressor e, às vezes, até mesmo de outros colegas de trabalho. Essa situação pode levar a sentimentos de rejeição e solidão na vítima;
- **Inferioridade, baixa autoestima** – o assédio tende a minar a autoestima e a autoconfiança da vítima, levando-a a acreditar que é inferior aos outros colegas de trabalho. O assediado pode começar a questionar suas habilidades, conhecimento, competências e seu valor individual;
- **Diminuição da concentração** - o estresse e a ansiedade podem afetar a capacidade do assediado de se concentrar nas tarefas cotidianas de trabalho, ocasiona ainda, a dificuldade de tomar decisões e realizar suas responsabilidades de forma eficaz.
- **Vergonha** – o assédio moral pode levar a sentimentos intensos de vergonha e constrangimento. A vítima envergonhada com o abuso tem dificuldade de pedir ajuda e apoio;
- **Tristeza e depressão** – a exposição prolongada ao assédio moral pode levar à tristeza persistente e à depressão. A vítima pode se sentir desanimada, desesperançosa e ter uma visão negativa de si mesma e do mundo ao seu redor;
- **Pessimismo** - acontece quando a vítima passa a ter uma visão negativa sobre sua vida, trabalho e futuro, podendo impactar na sua motivação e perspectiva de crescimento profissional;
- **Risco de suicídio** - em casos extremos, o assédio moral pode levar a vítima a considerar o suicídio como uma fonte de escape dos danos emocionais insuportáveis. Importante levar esses sinais de alerta a sério e buscar ajuda imediata de profissionais de saúde mental.

No aspecto físico

Embora o assédio moral seja principalmente um problema psicológico e emocional, também pode ter impactos físicos na pessoa que está sendo assediada. O estresse prolongado causado pelo assédio moral pode levar a uma série de efeitos adversos para a saúde física, tais como:

➤ **Distúrbios gastrointestinais:**

O estresse prolongado pode afetar o sistema gastrointestinal, causando problemas como dores de estômago, náuseas, vômitos, diarreia ou constipação. Esses distúrbios gastrointestinais podem causar desconforto significativo e afetar a qualidade de vida da pessoa;

➤ **Dores de cabeça e enxaquecas:**

O estresse e a ansiedade resultante do assédio moral podem desencadear dores de cabeça frequentes ou enxaquecas intensas. Essas dores

podem ser debilitantes e interferir na capacidade de realizar as atividades diárias;

➤ **Problemas cardiovasculares:** O estresse prolongado pode aumentar o risco de problemas cardiovasculares, como pressão alta, doenças cardíacas ou acidentes vasculares cerebrais;

➤ **Supressão do sistema**

imunológico: O estresse crônico pode afetar o sistema imunológico, tornando a vítima mais suscetível a infecções, resfriados e outras doenças.

É importante ressaltar que os efeitos físicos do assédio moral podem variar de pessoa para pessoa. Algumas pessoas podem experimentar apenas sintomas leves, enquanto outras podem desenvolver problemas de saúde mais graves.

O contexto individual e a forma como a pessoa lida com o estresse também podem influenciar os efeitos físicos.

No aspecto social No aspecto profissional

Se liga!!!!



EXEMPLOS DE DANOS CAUSADOS À INSTITUIÇÃO QUE PERMITE O ASSÉDIO MORAL³:

A imagem da instituição fica prejudicada perante a sociedade;

As condições de trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidores, empregados, terceirizados, estagiários e prestadores de serviços;

Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalhos e de danos aos equipamentos;

Aumento do absenteísmo e da rotatividade;

Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outras.



QUEM ASSEDIA?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.

QUEM É ASSEDIADO?

Qualquer pessoa pode sofrer assédio moral. O assédio moral pode ser praticado contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.

- **Colegas de trabalho:** o assédio moral pode ocorrer entre colegas de trabalho, em que um ou mais indivíduos exercem comportamentos abusivos, humilhantes ou ofensivos em relação a outros colegas;
- **Superiores hierárquicos:** os superiores hierárquicos, como gerentes, supervisores ou chefes, podem ser responsáveis pelo assédio moral. Eles podem abusar de seu poder e autoridade para intimidar, humilhar ou discriminar seus subordinados;
- **Lideranças tóxicas:** líderes com estilos de liderança tóxicos e abusivos podem criar um ambiente propício ao assédio moral. Esses líderes podem usar práticas coercitivas, manipulação psicológica e intimidação para exercer controle sobre seus subordinados;
- **Grupos de colegas:** em alguns casos, grupos de colegas podem se unir para praticar o assédio moral contra um indivíduo. Isso pode ocorrer em forma de exclusão, isolamento social, boatos, ridicularização em grupo, entre outros comportamentos prejudiciais.



ONDE E QUANDO PODE OCORRER O ASSÉDIO MORAL?

O assédio pode acontecer durante a jornada de trabalho e fora dela, como exemplo destes espaços:

- Locais de trabalho.
- Em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais relacionadas ao trabalho.
- Ambiente virtual (cyberbullying).

QUEM PODE SER DENUNCIADO POR ASSÉDIO?

Qualquer pessoa que nutra sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusa do poder conferido pelo cargo, emprego ou função exercida, podendo ser, inclusive, não só superiores hierárquicos como também colegas de trabalho de mesma hierarquia, podem ser denunciados (as) por assédio.

QUAIS OS ALVOS MAIS COMUNS?⁴

- **Sexo feminino (As mulheres negras são os alvos mais frequentes de assédio moral)**
- **PcD – pessoas com deficiência**
- **Raça e etnia**
- **LGBTQIA+**
- **Doentes e acidentados**

4 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). Resolução CNJ nº 351 DE 28 DE outubro de 2020. Institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557#:~:text=A%20Resolu%C3%A7%C3%A3o%20CNJ%20n.,de%20viol%C3%Aancia%2C%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20ou%20ass%C3%A9dio.>



SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é uma conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Pode haver assédio sexual de homens contra as mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres.

ASSÉDIO SEXUAL É CRIME!!

O assédio sexual é crime de acordo com o art. 26 do Código Penal. Caso seja comprovado, a pena para o assediador é de detenção e varia entre um e dois anos. Abaixo as Leis que tratam da penalização do ofensor:

- *Resolução-GP-592021 art. 8º e art. 14 (Código de Ética Profissional, Conduta e Integridade dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Maranhão);*
- *Ato de Improbidade: art 4º e art.11 da Lei 8.429/1992;*
- *Crime de assédio sexual: art. 216-A da Lei 10.224/2001;*
- *Crime de Importunação Sexual: art. 215-A da lei 13.718/2018;*
- *Crime de Estupro: art.213 do Código Penal Brasileiro;*
- *Crime de Atentado violento ao pudor: art. 214 do Código Penal Brasileiro.*

FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- **Por chantagem**
- **Por intimidação**



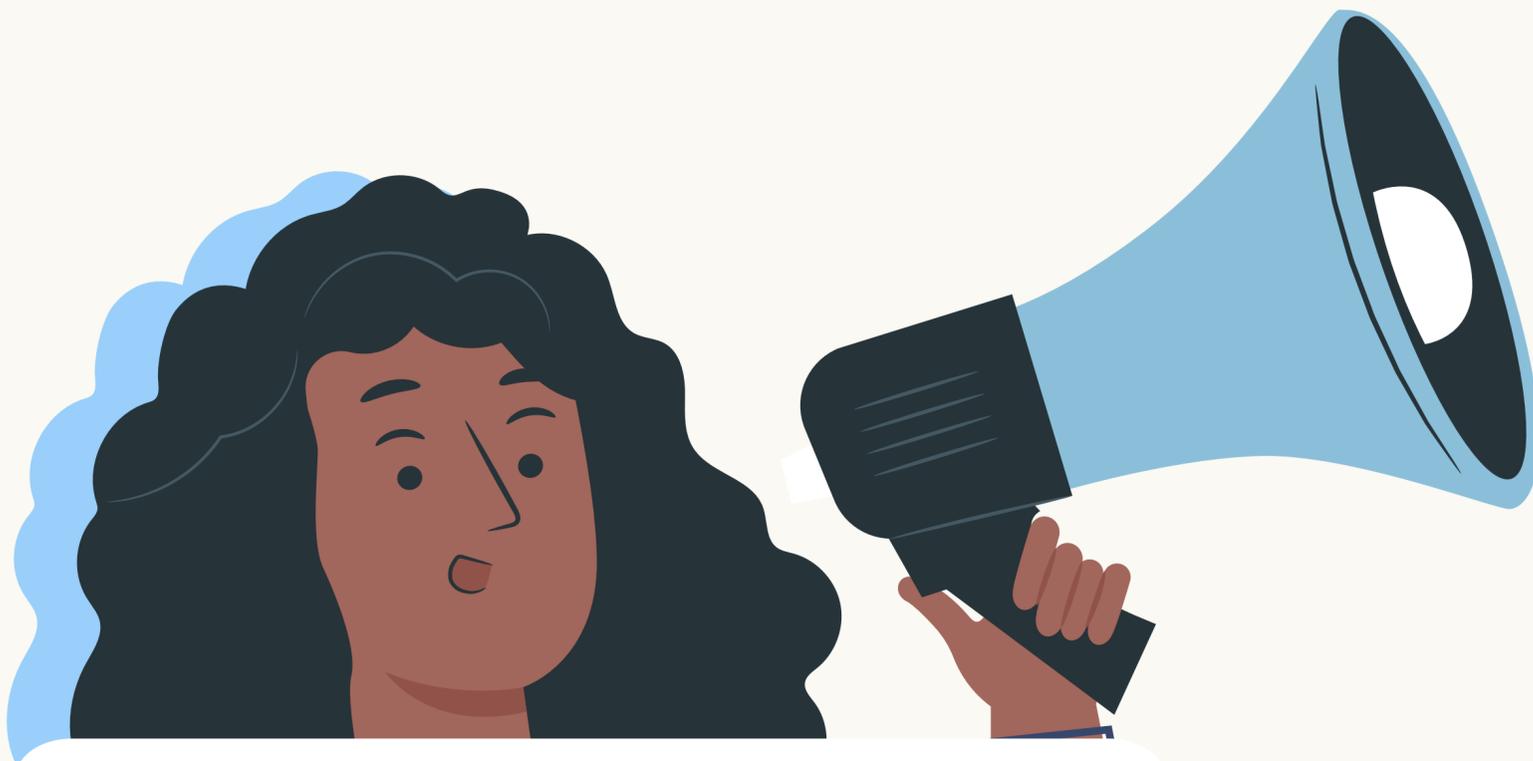
Existem diferentes formas de assédio sexual que podem ocorrer no ambiente de trabalho ou em outras situações. FORMAS COMUNS DE ASSÉDIO SEXUAL:

- Comentários ou piadas de natureza sexual
- Toques indesejados ou invasão do espaço pessoal
- Ameaças, chantagem ou coerção sexual
- Comentários depreciativos, humilhação ou intimidação com base no gênero ou na orientação sexual
- Represália no caso de recusa às investidas sexuais
- Olhares e insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas
- Proposta sexuais não desejadas
- Exibição ou compartilhamento de material sexualmente explícito
- Comentários ou gestos de natureza sexual sobre aparência física
- Promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais
- Perguntas indiscretas sobre a vida privada

EXEMPLOS DE PROVAS DE ASSÉDIO

mensagens eletrônicas, mensagens virtuais, mensagens por e-mail, bilhetes, áudios, vídeos, fotos, registro de ligações telefônicas, testemunhas.

A PALAVRA DA VÍTIMA É MUITO IMPORTANTE!



QUEBRE O CICLO DO SILÊNCIO

O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio.⁵

Provar o assédio sexual pode ser um desafio, pois muitas vezes ocorre em situações privadas, sem testemunhas diretas. No entanto, existem algumas medidas que podem ajudar na obtenção de provas ou evidências do assédio sexual. Aqui estão algumas orientações:

- **Documente os incidentes:** Mantenha um registro detalhado de todos os incidentes de assédio sexual, incluindo datas, horários, locais, descrições dos eventos e nomes de quaisquer testemunhas, se houver. Registre também qualquer forma de comunicação, como e-mails, mensagens de texto ou cartas relacionadas ao assédio;
- **Preserve evidências:** Se houver evidências físicas, como notas, presentes ou qualquer tipo de material relacionado ao assédio, guarde-os em um local seguro. Se possível, tire fotos ou faça cópias desses documentos;
- **Evite ficar a sós com a pessoa assediadora:** Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- **Resistir:** Dizer claramente não ao assediador;
- **Colete evidências adicionais:** Se houver testemunhas que presenciaram o assédio ou têm conhecimento dele, tente obter declarações por escrito ou peça

que eles testemunhem em seu nome. Se alguém tiver recebido mensagens de texto, e-mails ou qualquer outra forma de comunicação relacionada ao assédio, solicite que eles preservem essas evidências e forneçam cópias;

➤ **Busque apoio e orientação:** Denuncie por meio do sistema de Ouvidoria do TJMA, do sistema ESCUTA ou pelo e-mail das Comissões, qual seja, assedio@tjma.jus.br e informe-os sobre o assédio sexual que você está enfrentando. Eles podem fornecer orientação sobre os procedimentos de denúncia e investigação. Além disso, considere buscar orientação legal de um advogado especializado em assédio sexual;

➤ **Mantenha a confidencialidade:** Se possível, evite discutir o assédio sexual com pessoas que possam ser leais ao perpetrador ou que possam comprometer a confidencialidade do seu caso. Isso pode incluir colegas de trabalho ou indivíduos que possam ter uma conexão pessoal ou profissional com o assediador.

5 BRASIL. Senado. Diretoria-Geral. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: Senado Federal, Comitê Permanente pela Igualdade de Gênero e Raça, 2018. p.21. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em:

O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Do ponto de vista jurídico “é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada” (Ministério do Trabalho, Brasília, 2018).

A discriminação ocorre quando alguém é tratado de forma injusta ou negativa com base nessas características, em vez de ser avaliado por suas habilidades, méritos ou características individuais.

A discriminação pode assumir várias formas, desde ações diretas e explícitas até atitudes e práticas mais sutis e veladas.

Alguns exemplos comuns de discriminação incluem:

- **Discriminação racial ou étnica:** Tratar alguém de forma injusta com base em sua raça, cor da pele, origem étnica ou nacionalidade.
- **Discriminação de gênero:** Tratar alguém de forma injusta com base em seu gênero, seja cis ou trans.
- **Discriminação religiosa:** Tratar alguém de forma injusta com base em sua religião, crenças religiosas ou falta de religião.
- **Discriminação por orientação sexual:** Tratar alguém de forma injusta com base em sua orientação sexual, como homossexual ou bissexual.
- **Discriminação por idade:** Tratar alguém de forma injusta com base em sua idade, seja jovem ou idoso.
- **Discriminação por deficiência:** Tratar alguém de forma injusta com base em sua deficiência física, mental ou sensorial.
- **Discriminação por status socioeconômico:** Tratar alguém de forma injusta com base em sua posição socioeconômica, incluindo renda, nível educacional ou ocupação.

PRECONCEITO X DISCRIMINAÇÃO

Discriminação e preconceito aparecem no art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal, como práticas vedadas pelo ordenamento jurídico, porém qual a diferença?

O preconceito consiste em opiniões ou julgamentos sobre determinadas pessoas ou grupos sociais, embora não seja objeto de sanção penal ou administrativa, viola os princípios da razoabilidade, da solidariedade e da justiça.

A discriminação é uma prática que cria uma distinção, exclusão ou preferência injusta, com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social. **É CRIME!!**

ROTEIRO DO FLUXO DE TRABALHO

DAS COMISSÕES DE ASSÉDIO DE 1º E 2º GRAUS



Obs: elaboração de ata da reunião para acompanhar o ofício que encaminha o relatório (e documentos) para o setor administrativo.



MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Como medida de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito profissional, o Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA), por meio das Comissões de Assédio, promove campanhas, eventos, capacitações, além de desenvolver plano de comunicação que facilite a sensibilização e adesão do público à temática, com a utilização das redes sociais, wallpaper e elaboração de vídeo para melhor desenvolvimento e construção de uma cultura de respeito no ambiente de trabalho.

Associado a isso é realizada todo início de ano **pesquisa institucional** voltada a magistrados/magistradas, servidores/servidoras e colaboradores/colaboradoras, com o objetivo de identificar e inibir práticas que possam ensejar condutas de assédio e discriminação na esfera das relações socioprofissionais e da organização de trabalho.



ATOS NORMATIVOS

Portaria Conjunta nº 8/2021
PORTARIA-GP-782024
Resolução CNJ 351/2020 alterada pela Resolução CNJ 518/2023
Ato da Presidência-GP nº 103/2023
Ato da Presidência-GP nº 106/2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução CNJ nº 351 DE 28 DE outubro de 2020.** Institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5332>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução CNJ nº 518, de 21 de agosto de 2023.** Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5242>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Ato da Presidência-GP 103, de 20 de novembro de 2023.** Dispõe sobre a composição da Comissão de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do 1º grau de jurisdição. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/atos_da_presidencia/ato_da_presidencia_gp_n_103_de_20_de_novembro_de_2023_22_11_2023_19_23_08.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Ato da Presidência-GP 106, de 22 de novembro de 2023.** Dispõe sobre a composição da Comissão de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito de 2º grau de jurisdição. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/atos_da_presidencia/ato_da_presidencia_gp_n_106_de_22_de_novembro_de_2023_24_11_2023_23_18_30.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Portaria – Conjunta nº 10, de 25 de fevereiro de 2022.** Institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário do Estado do Maranhão. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/portarias/portaria_conjunta_102022_07_03_2022_18_14_26.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

FONTES CONSULTADAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUIZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Política Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário:** guia prático para implementação com foco em gênero. Brasília: JOTA, 2016. 32 p. Disponível em: https://www.ajufe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

BRASIL Controladoria-Geral da União. **Guia lilás:** orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

BRASIL. Senado Federal. Diretoria-Geral. **Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília: Senado Federal, Comitê Permanente pela Igualdade de Gênero e Raça, 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

BRASIL. Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil. **Cartilha de orientações, normas e procedimentos sobre assédio moral.** Brasília, DF: MTPA, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/centrais-de-conteudo/cartilha-assdio-moral-para-publicacao-pdf>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **Cartilha de prevenção ao assédio moral:** pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília: Secretaria de Comunicação Social do TST, [202-]. 22 p. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Resolução CNJ nº 351 DE 28 DE outubro de 2020.** Institui no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5332>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Resolução CNJ nº 518, de 21 de agosto de 2023.** Altera a Resolução CNJ n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1641522023090164f21450651db.pdf>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (Brasil). **Assédio moral e sexual:** previna-se. Brasília: CNMP, 2016. 28 p. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Ato da Presidência-GP N° 44, de 9 de maio de 2023.** Dispõe sobre a composição do Comitê de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/atos_da_presidencia/ato_da_presidencia_gp_n_44_de_9_de_maio_de_2023_11_05_2023_19_03_29.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Ato da Presidência-GP 103, de 20 de novembro de 2023.** Dispõe sobre a composição da Comissão de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do 1º grau de jurisdição. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/atos_da_presidencia/ato_da_presidencia_gp_n_103_de_20_de_novembro_de_2023_22_11_2023_19_23_08.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça. **Ato da Presidência-GP 106, de 22 de novembro de 2023.** Dispõe sobre a composição da Comissão de Enfrentamento e Prevenção do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito de 2º grau de jurisdição. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/atos_da_presidencia/ato_da_presidencia_gp_n_106_de_22_de_novembro_de_2023_24_11_2023_23_18_30.pdf. Disponível em: Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

MARANHÃO. **Tribunal de Justiça. Portaria – Conjunta nº 10, de 25 de fevereiro de 2022.** Institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário do Estado do Maranhão. Disponível em: https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/arquivos/portarias/portaria_conjunta_102022_07_03_2022_18_14_26.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação. Centro Paula Souza(CPS), Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral. **Assédio moral, virtual e sexual no trabalho.** São Paulo: CPS, 2020. 31 p. Disponível em: https://bkpsitecpsnew.blob.core.windows.net/upload-sitecps/sites/1/2020/12/2020_cartilha_assedio_Rev_final.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.

SINDICATO ÚNICO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE BLUMENA (SINTRASEB). Diretoria de Combate a Discriminação. **Assédio moral: não seja mais uma vítima.** Blumenau, SC: SINTRASEB, [202-]. Disponível em: <https://wordpress-direta.s3.sa-east-1.amazonaws.com/sites/102/wp-content/uploads/2020/10/18214942/Cartilha-Assedio-Sexual.pdf>. Acesso em: 16 de janeiro de 2024.



**Comissões de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
de 1º e 2º Graus do Poder Judiciário do Maranhão**



**SISTEMA
ESCUA**