



PODER JUDICIÁRIO  
de Santa Catarina



**Cartilha de  
prevenção e enfrentamento  
ao assédio moral, ao assédio  
sexual e à discriminação  
no Poder Judiciário de  
Santa Catarina**



## **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA BIÊNIO 2020/2021**

Des. Ricardo José Roesler (Presidente)  
Des. João Henrique Blasi (1º Vice-Presidente)  
Desa. Soraya Nunes Lins (Corregedora-Geral da Justiça)  
Des. Volnei Celso Tomazini (2º Vice-Presidente)  
Des. Salim Schead dos Santos (3º Vice-Presidente)  
Des. Dinart Francisco Machado (Corregedor-Geral do Foro Extrajudicial)

## **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA BIÊNIO 2022/2023**

Des. João Henrique Blasi (Presidente)  
Desa. Denise Volpato (Corregedora-Geral da Justiça)  
Des. Altamiro de Oliveira (1º Vice-Presidente)  
Des. Getúlio Corrêa (2º Vice-Presidente)  
Des. Gerson Cherem II (3º Vice-Presidente)  
Des. Rubens Schulz (Corregedor-Geral do Foro Extrajudicial)

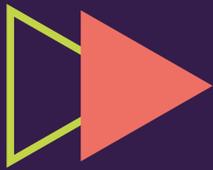
## **COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO 2º GRAU (CPEAMAS-SG)**

Desa. Hildemar Meneguzzi de Carvalho (Presidente)  
Des. Júlio César Machado Ferreira de Melo  
Desa. Salete Silva Sommariva  
Dra. Viviana Gazaniga Maia  
Rafaela Carla Vitorino  
Camila Helena Lazzari Trentini  
Michelle de Souza Gomes Hugill  
Arthur Pieper Neto  
Ana Paula da Silva  
Guilherme dos Santos Thiel

## **COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO 1º GRAU (CPEAMAS-PG)**

Dra. Gabriela Sailon de Souza Benedet (Presidente)  
Dra. Surami Juliana dos Santos Heerd  
Dra. Thânia Mara Luz  
Dra. Ana Luisa Schmidt Ramos  
Elóiza Citadin Martins  
Soraia Joselita Depin  
Tenira de Castro Pereira  
Ivone Ester Vidal Borges  
Ellen Caroline Pereira  
Taisa Nogueira Lavina  
Gelson Antônio Dresch  
Vinícius Marcelo Apolinário





# Sumário

Apresentação.....	4
Você sabe o que é assédio? .....	9
Assédio moral, interpessoal e organizacional .....	11
Classificações.....	13
Assédio sexual .....	14
Assédio sexual por chantagem e por intimidação .....	15
Quem assedia e quem é assediado? .....	16
Quais as causas e as consequências do assédio? .....	17
Casos práticos: o que pode caracterizar assédio moral? .....	19
Casos práticos: o que não caracteriza assédio moral?.....	20
Veja exemplos de assédio moral e sexual.....	21
Conheça boas práticas e medidas preventivas.....	23
Prevenção e quebra da espiral de assédio.....	25
O que fazer ao se sentir assediado.....	27
Os objetivos da CPEAMAS .....	29
As competências da CPEAMAS.....	30
Saiba como entrar em contato e buscar os canais de acolhimento.....	31
Legislação .....	33
Referências .....	34



# Apresentação >>>

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º e do 2º grau de jurisdição foram instituídas pelo Poder Judiciário catarinense com a edição da Resolução n. 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça.

O tema, por demais pertinente e contemporâneo, revela a preocupação deste Tribunal com a prevenção e a repressão do assédio moral e sexual no âmbito do Poder Judiciário, e se aglutina às medidas integrativas de gestão, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro, além de se alinhar às diretrizes da Administração (informação, inovação e integração) e do Conselho Nacional de Justiça.

As comissões estão honrosamente bem representadas pelas suas presidentes, Juíza Gabriela Sailon de Souza Benedet e Desembargadora Hildemar Meneguzzi de Carvalho, expoentes da magistratura catarinense, que apresentam um tema relevante para a sociedade e para a nossa instituição, como o assédio sexual e o assédio moral, com a didática introduzida na presente cartilha. Agradeço o empenho e a dedicação de todos os membros das duas Comissões e convido os nossos colaboradores e as nossas colaboradoras a conhecerem a importância, a finalidade e o trabalho das CPEAMAS!

**Desembargador Ricardo Roesler**  
**Presidente do TJSC (Gestão 2020/2021)**

Os Assédios Moral e Sexual no ambiente de trabalho constituem uma relevante preocupação da sociedade contemporânea. O primeiro passo é encará-los como realidades nocivas para, a partir daí, planejar e executar medidas de prevenção e enfrentamento a essas mazelas, que nada mais são do que o abuso do poder em detrimento direto das pessoas e indireto da organização.

Esta cartilha introduz o tema de forma simples e consistente, fornecendo conceitos, classificações, causas, consequências, exemplos práticos, providências preventivas, legislação e orientações sobre como agir em situações de assédio. O caráter informativo contribui, ainda, para que sejam identificadas as reais situações de assédio, distinguindo-as de outras conjunturas menos severas no ambiente laboral e destinando a cada hipótese um tratamento apropriado.

Temos a satisfação de apresentar esta bela iniciativa, agradecendo a todos os envolvidos em sua confecção, especialmente aos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º e do 2º Graus, cumprimentando-os pelo relevante serviço em prol do Judiciário catarinense, na certeza de que o material é de grande valia.

**Desembargador João Henrique Blasi**  
**Presidente do TJSC (Gestão 2022/2024)**

Aceitamos com gratidão a função de sensibilizar as pessoas que fazem parte do Sistema Judiciário para temas poucos discutidos, mas que merecem maior atenção: o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação em situações de conflitos no trabalho.

Tais temas devem ser enfrentados com seriedade, responsabilidade, ética e compromisso por todos, para que as relações de trabalho, além de produtivas, sejam prazerosas e saudáveis.

O desafio para aquilo que é novo vem daquilo que gostaríamos de eliminar ou excluir. Todavia, é justamente olhando para a sombra (e para o conflito) que aprendemos a enfrentar as adversidades e crescemos como seres humanos.

Respeite-se. Aceite-se. Ame-se e viva com dignidade!

**Desembargadora Hildemar Meneguzzi de Carvalho**  
**Presidente da CPEAMAS de 2º Grau**

---

Honradamente aceitei o convite da Desembargadora Soraya Nunes Lins, Corregedora-Geral da Justiça, para integrar esta comissão, que representa mais uma camada importante de proteção à saúde no ambiente de trabalho e que busca também assegurar o respeito à dignidade das pessoas, que não devem ser discriminadas ou depreciadas pela sua cor e/ou imagem, pelo seu gênero, pela sua condição social ou profissional, pelas suas opiniões políticas, pelo seu credo ou não credo, pela sua sexualidade, etc.

Para além da proteção do direito individual de cada integrante do Poder Judiciário de Santa Catarina, prevenir e resolver as relações profissionais abusivas significa também proteger o serviço público em si, já que, para termos um serviço público de qualidade aos nossos jurisdicionados, é preciso que internamente haja qualidade nas relações de trabalho. Sabemos que abuso e qualidade não sabem conviver: quando um entra, o outro sai.

Assim, meu desejo pessoal é que as CPEAMAS ampliem e fortaleçam a rede de proteção da saúde física e emocional nas relações de trabalho e que igualmente contribuam para que o Poder Judiciário catarinense cumpra sua missão constitucional de servir à lei e à Justiça!

**Dra. Gabriela Sailon de Souza Benedet**  
**Presidente da CPEAMAS de 1º Grau**



Apesar de o assunto ser muito comentado, há pessoas que não têm a exata compreensão do que efetivamente seja o assédio moral e/ou o assédio sexual. A presente cartilha propõe não apenas conscientizar o leitor sobre o assunto, mas igualmente servir como ferramenta e guia prático para a prevenção e o enfrentamento do assédio (seja moral ou sexual). Temas como o que é assédio, tipos de assédio que as pessoas podem sofrer, casos práticos, boas práticas e medidas preventivas, objetivos, competências, contatos e canais de acolhimento, entre outros assuntos de extrema importância, foram plenamente abordados.

Como muitos desconhecem ou têm compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral, esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que podem configurar assédio moral e são listadas as possíveis causas e consequências desse tipo de conduta. Igualmente, são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Esperamos que o presente trabalho possa ser útil e servir de norte para um comportamento mais ético, fraterno e sensível às mudanças que a sociedade vem paulatina e positivamente sofrendo. Agradeço a todos os componentes, em especial a Arthur e Camila, que elaboraram a cartilha, que foi amplamente discutida pelos demais membros das CPEAMAS de 1º e de 2º Grau.

**Desembargador Júlio César M. Ferreira de Melo**  
**Membro da CPEAMAS de 2º Grau**

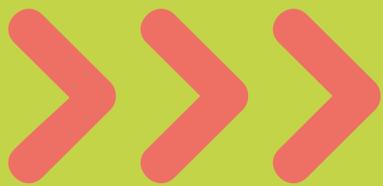
“Prevenir é melhor que remediar.” Mais do que relevante, a sabedoria desse antigo ditado popular é essencial para o momento atual vivido dentro do Poder Judiciário.

Em uma realidade onde as interações humanas têm sido cada vez mais intensas, seja pelos desafios que a tecnologia nos coloca, pela necessidade de adaptação constante a mudanças ou pelo fluxo contínuo de informações, mostra-se fundamental reforçar boas práticas de comunicação e liderança, e indicar melhores rumos quando isso não ocorre.

Adotar princípios básicos de gestão de pessoas como referência no dia a dia pode trazer várias consequências positivas: evitar potenciais conflitos, criar equipes e locais de trabalho agradáveis, alcançar melhores resultados, e tudo isso enquanto se prioriza a saúde física e mental de todos que atuam em nossa Instituição.

Nesse espírito, a cartilha que elaboramos busca auxiliar, conscientizar, educar e lembrar colaboradores de todas as gerações sobre a importância de humanizar as relações de trabalho e valorizar nosso bem mais precioso: as pessoas.

**Arthur Pieper Neto**  
**Técnico Judiciário Auxiliar**  
**Membro da CPEAMAS de 2º Grau**



# Você sabe o que é Assédio?

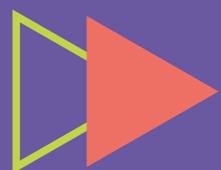
O Tribunal de Justiça de Santa Catarina tem investido para que a sociedade catarinense tenha mais instrumentos para se proteger do assédio, em todos os níveis. Atualize-se sobre os vários tipos de assédio e busque proteção legal se for vítima dele.

Nesta cartilha, o tema é especialmente direcionado ao assédio no ambiente de trabalho, mas pode ser aplicado a vários outros contextos.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), assédio é:

*O processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.*





## Saiba que:

*As práticas de assédio moral e sexual se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder, típica das relações de trabalho, mas também visualizadas em outras relações sociais, como no caso das relações familiares (...)*

*Os constrangimentos perpetrados pelos assediadores no ambiente de trabalho, não raras vezes, são repetidos no seu ambiente familiar e vice-versa.*

*Muitas dessas micro agressões, por serem tão repetidas no dia a dia da vítima, passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas, de modo que a vítima se sente constrangida a expor os fatos, com receio de ser reprimida e repreendida, naquele ambiente tóxico no qual ela está inserida. (Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021 do CNJ, fl. 65).*



# Assédio Moral, Interpessoal e Organizacional

## Assédio Moral

De acordo com o conceito trazido por Sérgio Pinto Martins, assediar significa “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna. Assédio quer dizer cerco, limitação”. Por sua vez, o mesmo autor afirma que assédio moral “é uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém”.



## Assédio Interpessoal

Ocorre quando as condutas de abuso são diretas e pessoais, direcionadas especificamente a uma pessoa com o objetivo de prejudicá-la ou de eliminá-la da equipe, respaldadas ou não por mecanismos organizacionais.



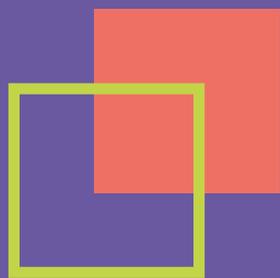
## Assédio Organizacional

Ocorre quando condutas sistemáticas de abusos são justificadas por ações ou omissões da instituição em seus planejamentos estratégicos e por meio de técnicas e atos de gestão que buscam aumento de produtividade e engajamento intensivo dos funcionários, ou por excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, mediante uma cultura de humilhação e controle.

São exemplos:

pressão para cumprimento de metas e determinações, distribuição de gratificações, chefias e cargos com base em favoritismo, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação e imposição de más condições de trabalho.





# Classificações

O assédio moral interpessoal ou organizacional varia de acordo com a posição hierárquica do assediador ou do assediado.

## Descendente

Assédio caracterizado pela pressão e abuso de poder de chefias em relação aos subordinados, constitui a principal manifestação dos casos de assédio.



## Ascendente

Assédio praticado por subordinados ou grupos de subordinados em relação ao superior hierárquico.

## Horizontal

Assédio que pode ocorrer entre colegas que estão na mesma posição hierárquica, favorecido pelo clima de competição e/ou por instigação, exemplo ou má condução do grupo pela chefia.



## Mista

Assédio que ocorre com a participação de superior hierárquico e de colegas de trabalho em direção a um colega ou grupo de colegas. Pode ter início entre colegas ou pela chefia, que inicia ou incentiva comportamentos violentos.

(Fonte: CNJ)



# Assédio Sexual

Assédio sexual é uma conduta de conotação sexual praticada contra a sua vontade, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios.

Além de ser vítima de abuso sexual, pontual ou contínuo, você pode acabar sofrendo perturbações e constrangimentos, ter sua dignidade abalada e ser forçado a viver em um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante, desestabilizador.



# Assédio sexual por chantagem e por intimidação

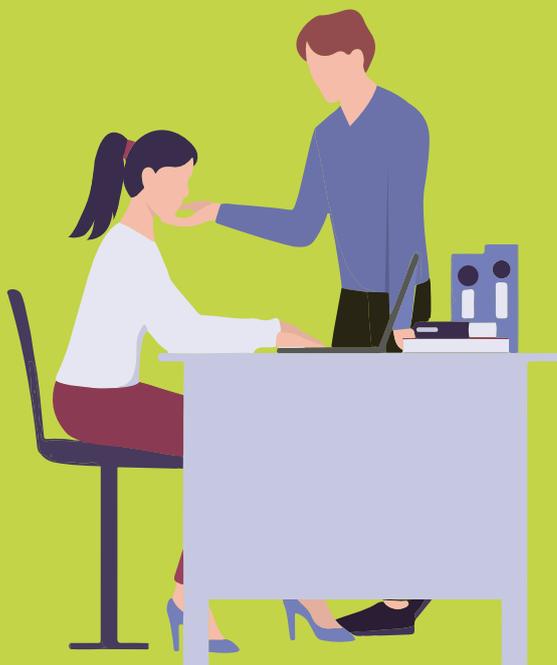
## Assédio Sexual por Chantagem (Assédio Vertical)

Quando o assédio sexual é feito por alguém em posição de chefia, chama-se assédio por chantagem, já que a vítima sabe que poderá sofrer intimidações ou outras interferências em sua atuação profissional. Com o objetivo de obter algum favorecimento sexual, o assediador pode recorrer tanto a promessas de ascensão na carreira quanto a ameaças de discriminação no trabalho.



Não se intimide. Não deixe que o medo de ser prejudicado no trabalho proteja o assediador.

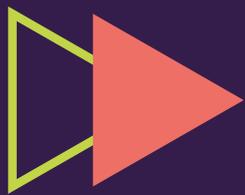
## Assédio Sexual por Intimidação ou Ambiental



Esse tipo de assédio não é tão fácil de ser identificado como o vertical, mas existe. Caracteriza-se pela insistência ou impertinência praticada no ambiente de trabalho pela qual, com base em relações de poder ou de força não dependentes de hierarquia, uma pessoa ou um grupo se sinta à vontade para assediar sexualmente outra.

Se atitudes, gestos ou palavras com conotação sexual estiverem incomodando no ambiente de trabalho, é bem provável que você esteja sofrendo assédio sexual por intimidação.

(Fonte: CNJ)



# Quem assedia e quem é assediado?

Qualquer pessoa pode estar no polo ativo e passivo de uma situação de assédio.

Entretanto, na maioria dos casos, a relação de hierarquia e subordinação, seja ela formal ou informal, acaba sendo um fator preponderante para a ocorrência do assédio.

É mais frequente que o assediado esteja em alguma situação de vulnerabilidade social ou condição especial, seja atual, recente, temporária ou permanente.



# Quais as causas e as consequências do assédio?



## Causas

As causas do assédio no ambiente de trabalho podem estar atreladas ao assédio organizacional e à inexistência de apurações e sanções, o que provoca a sensação de impunidade e de poder ilimitado aos ocupantes de cargos de chefia e diretivos.

Esses fatores, na maioria dos casos, estão associados à falta de preparo para a gestão de pessoas, à inexistência de orientações quanto à conduta ética e ao precário alinhamento das expectativas sobre a vida laboral e o trabalho a ser realizado.

Fatores subjetivos ligados a vícios emocionais e socioculturais, como vaidade, arrogância, prepotência, inveja, ganância, insegurança, preconceito e competitividade no ambiente de trabalho, também contribuem para a ocorrência de assédios.

Por meio de pesquisas institucionais, como o Censo das Diversidades do PJSC 2021/2022, os dados colhidos indicam grande subnotificação de casos, já que parcela considerável dos colaboradores relatam já terem sofrido/presenciado situações de assédio, mas pouquíssimas denúncias são formalizadas e processadas.

## Consequências

A cultura do assédio dentro das organizações acarreta prejuízos para a própria instituição e ao serviço público prestado.

Na vida do assediado, pode trazer consequências e sequelas sérias para a saúde física, social, psicoemocional e, em casos mais extremos, até mesmo causar a morte.

## Possíveis consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas
- Palpitações
- Distúrbio Digestivo
- Dores de cabeça
- Hipertensão arterial (pressão alta)
- Alteração do sono
- Irritabilidade
- Crises de choro
- Abandono de relações pessoais
- Problemas familiares
- Isolamento
- Depressão
- Síndrome do pânico
- Estresse
- Esgotamento físico e emocional
- Perda do significado do trabalho
- Suicídio

## Possíveis consequências para a Organização/Empresa

- Redução de produtividade
- Rotatividade de pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absenteísmo (faltas)
- Licenças médicas
- Exposição negativa da marca
- Indenizações trabalhistas
- Multas administrativas



## Possíveis consequências para o Estado

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

(Fonte: TST)



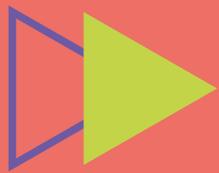


# Casos Práticos:

## o que pode caracterizar Assédio Moral?

- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas, metas inatingíveis, ou determinar prazos excessivamente curtos para a finalização de uma atividade
- Sobrecarga na atribuição de novas tarefas, de maneira diferenciada quanto ao restante da equipe
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas de outros(as) profissionais (mais trabalhosas ou inúteis), sem justificativa e fora dos parâmetros institucionais
- Mudança constante e injustificada nas orientações de trabalho e na atribuição de atividades
- Dar tarefas sem sentido e sem valor, gerando aspecto de inutilidade, incompetência e improdutividade do(a) colaborador(a)
- Manipular, distorcer e deixar de repassar informações com a antecedência necessária para a realização de uma tarefa
- Comunicar-se de maneira grosseira e desrespeitosa, tal como gritar e menosprezar
- Limitar e proibir o contato, bem como ignorar a presença do(a) colaborador(a)
- Efetuar vigilância e monitoramento excessivo durante o horário de trabalho (ex.: limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo de permanência)
- Retirar a autonomia ou a possibilidade de manifestação do(a) colaborador(a) e/ou contestar, a todo momento, suas atitudes e decisões
- Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos, tornar público algo de foro íntimo, atribuir apelidos pejorativos ou intrometer-se na vida particular do(a) colaborador(a), ignorar questões relativas à saúde do (a) colaborador(a), desconsiderar ou ironizar suas opiniões injustificadamente
- Perpetuar e repetir as ações acima descritas, em caráter contínuo





# Casos Práticos:

## o que não caracteriza Assédio Moral?

- Estabelecer metas com razoabilidade e em adequação à realidade de trabalho do(a) colaborador(a), da equipe e da unidade
- Em razão do aumento/diminuição do volume de trabalho, solicitar serviço extraordinário, por necessidade motivada e respeitados os limites legais
- Cobrar, fiscalizar e avaliar o desempenho do(a) colaborador(a) de maneira ponderada e respeitosa
- Exigir eficiência e excelência no cumprimento do trabalho
- Chamar a atenção dentro dos limites do poder diretivo e realizar feedback construtivo, orientando e indicando pontos de melhoria
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades realizadas
- Desavenças/conflitos pontuais em razão de opiniões diferentes sobre a rotina de trabalho
- Inadequação do local físico de trabalho, por exemplo, ambiente pequeno e sem janela (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de causar prejuízo, inferiorização e isolamento perante a equipe).





# Veja Exemplos de Assédio Moral e Sexual

## Exemplos de assédio sexual

- Ameaçar de retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as)



## Exemplos de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero



- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento

## Exemplos de comportamentos discriminatórios à população LGBTQIA+

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero
- Proibir a entrada e/ou a permanência no mesmo ambiente
- Impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero
- Desrespeitar o uso do nome social



(Fonte: CNJ)





# Conheça Boas Práticas e Medidas Preventivas

É importante ressaltar que o assédio moral ocorre quando há reiteração continuada de condutas abusivas, que prejudicam emocionalmente a vítima, enquanto apenas uma conduta já é suficiente para caracterizar assédio sexual e discriminação, segundo o CNJ.

No entanto, muitos conflitos não resolvidos podem acumular e escalonar com o tempo. Práticas tóxicas de gestão e comportamentos negativos podem criar ambientes favoráveis ao aparecimento do assédio moral, sexual e discriminação.

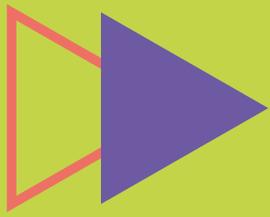
Lembre-se que “Gentileza gera gentileza!”





# Tais condições podem ser evitadas mediante a aplicação das seguintes boas práticas e medidas preventivas.

- Utilizar a comunicação não violenta no dia a dia
- Ritualizar boas práticas e buscar o planejamento de médio e longo prazo
- Criar acordos de trabalhos para o alcance de metas em conjunto
- Buscar a pacificação e a consensualidade na resolução de conflitos
- Abordar conflitos de maneira singular e genuína
- Ouvir todos os lados e compreender as situações de maneira completa antes de tomar decisões importantes
- Utilizar a empatia, a tolerância e a sensibilidade na gestão de conflitos interpessoais
- Elaborar práticas gerenciais de forma equânime, com tratamento justo e respeitoso entre todos
- Exercitar a tolerância à diversidade de perfis profissionais, ramos de trabalho e limitações de cada um
- Promoção de palestras, seminários, oficinas e cursos de capacitação sobre o tema
- Inspirar comportamentos de alto rendimento e motivar subordinados e colaboradores
- Realizar feedback individual e coletivo de maneira periódica
- Criar canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias
- Estar preparado para mudanças e inovações na rotina de trabalho
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (falta ao trabalho)
- Oferecer acolhimento e apoio psicológico; orientar colaboradores que relatem ser vítimas de assédio moral
- Aplicar as instruções do CNJ e da CGJ em alinhamento à autonomia administrativa, aos costumes e tradições pessoais de cada gestor e de cada setor
- Ampliar a autonomia para a organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para que colaboradores executem as tarefas
- Exigir condutas adequadas de todos os membros da equipe, evitando a omissão diante de situações assemelhadas ao assédio



# Prevenção e Quebra da Espiral de Assédio

Em uma das possíveis configurações, o assédio, quando tem início, causa sentimentos de muita confusão na pessoa assediada por não conseguir encontrar os motivos de estar sofrendo humilhações e abusos. É comum que, a partir desse momento, a pessoa inicie uma busca mental incessante para encontrar em si mesma os motivos que expliquem as condutas de violência. Esses sentimentos, muitas vezes inconfessáveis, misturam medo, culpa e vergonha, e começam a causar as primeiras fissuras na autoestima e na autoconfiança.

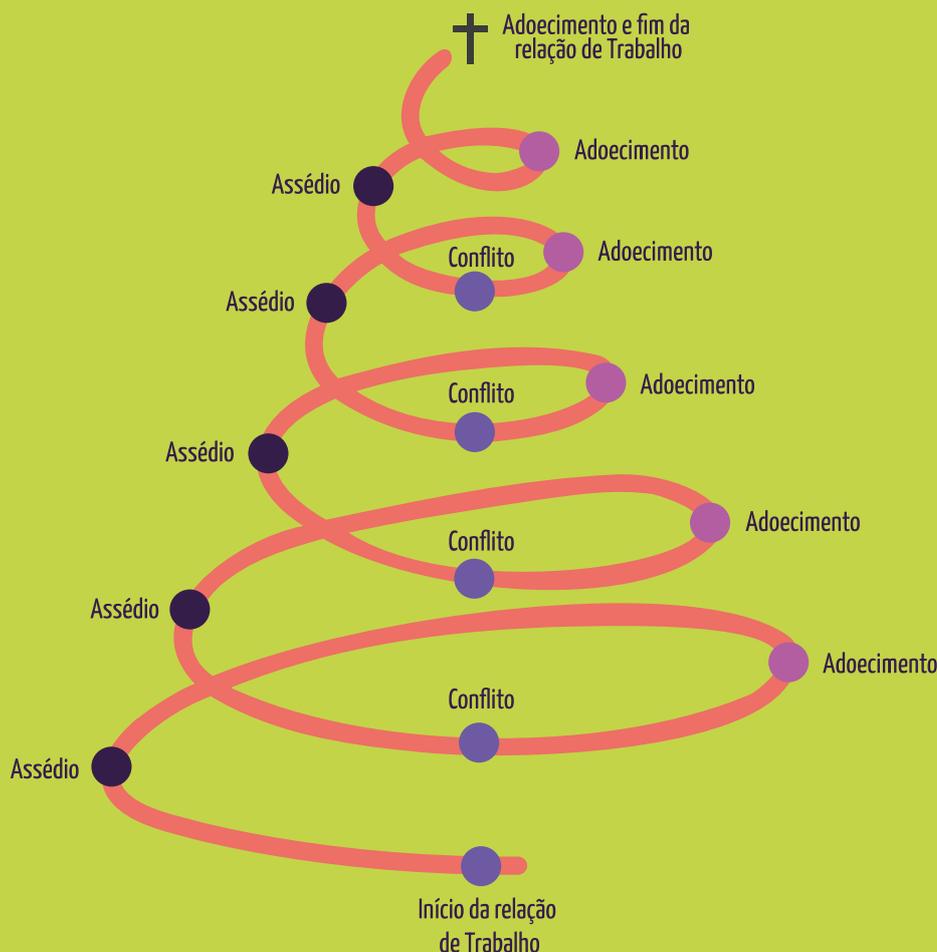
A sequência de humilhações ocasiona uma espiral de violência, em que mais assédio causa mais sofrimento, erros, ausências e baixa na produtividade, seguidos de ainda mais julgamentos, humilhações e violências.

Nessa fase, o sentimento de inferioridade culmina num processo confuso, em que a pessoa assediada começa a reproduzir comportamentos imputados pelo assediador, passa a duvidar de sua capacidade profissional e se sente envergonhada e culpada por tudo.



Numa cultura em que o sucesso profissional é tão valorizado, o sentimento de fracasso, o estresse e até mesmo a impotência e vergonha por não poder ou conseguir “reagir” ao assédio, aliada à sutileza dos abusos, pode levar a pessoa a um estágio de isolamento e incompreensão, que termina com a exclusão da pessoa assediada do local de trabalho.

Na vida pessoal, surgem sentimentos de menos-valia, desamparo e depressão, que podem, inclusive, levar a tentativas de suicídio.



**Adoecimento:** processo contínuo e progressivo das consequências físicas e psicológicas do assédio na saúde da pessoa assediada.

**Conflito:** consequência do assédio que pode estar visível nas relações de trabalho, muitas vezes em virtude de aumento de erros, ausências e baixa na produtividade.

**Assédio:** condutas abusivas e de violência psicológica rotineiras, que se expressam de diversas formas na relação de trabalho.





# O que fazer ao se sentir assediado



Primeiramente, saiba que apesar de eventualmente sentir culpa ou vergonha, a vítima **não** é culpada pelo assédio. É preciso ficar muito claro que as situações de assédio têm como protagonista o assediador, seguidas do abuso de poder e, possivelmente, de técnicas de gestão de pessoas e estruturas que precisarão ser revistas e corrigidas.

Como o Assédio pode ocorrer de maneira velada, sutil ou até na clandestinidade, é muito importante que a pessoa supostamente assediada **procure ajuda**.



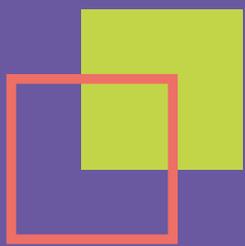
As Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de Discriminação de 1º e de 2º Grau (CPEAMAS) estão à disposição para garantir o acolhimento inicial e para receber as notícias, que serão analisadas com sigilo, bem como para realizar os encaminhamentos necessários a fim de quebrar a espiral de violência.

A ajuda psicológica auxilia no fortalecimento pessoal e na tomada de medidas práticas, a fim de cessar as situações de assédio. Procure também o apoio de familiares, amigos e colegas de trabalho que possam lhe ajudar.



A Diretoria de Gestão de Pessoas, a Diretoria de Saúde e a Ouvidoria do TJSC também podem ser acionadas de maneira complementar, caso o noticiante assim queira.

**Lembre-se, você não está sozinho(a)!**

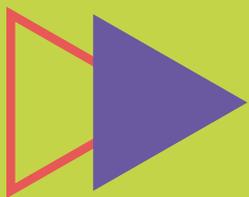


# Os objetivos da CPEAMAS

As CPEAMAS, uma com atuação no primeiro grau de jurisdição e outra no âmbito do segundo grau, têm como objetivo assegurar, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, o desenvolvimento das atividades laborais de forma digna, saudável, segura e sustentável, coibindo condutas assediadoras, racistas, misóginas, homofóbicas e abusivas que atentem contra a liberdade, a privacidade, a individualidade, a integridade e a dignidade de magistrados, servidores, terceirizados, advogados, partes, estagiários, residentes e usuários dos serviços judiciários de maneira ampla, e fornecendo a todos os envolvidos um ambiente pautado no diálogo, na cooperação e no respeito mútuo.

De modo a garantir uma igual e efetiva proteção contra todas as formas de assédio, as CPEAMAS de primeiro e de segundo grau possuem em sua composição a mais ampla representação institucional, uma vez que são formadas por magistrados, servidores, colaboradores terceirizados e estagiários ou residentes judiciais.





# As Competências da CPEAMAS?

Com a Resolução n. 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, por meio da Resolução TJ n. 4/2021, criou as CPEAMAS, de primeiro e de segundo grau de jurisdição, cujo funcionamento é regulamentado também pela Resolução GP n. 5/2022.

De acordo com o art. 3º da Resolução GP n. 5 de 27/01/2022, compete aos membros eleitos e indicados das Comissões:

- I - acolher a vítima, registrar, acompanhar e encaminhar notícias de assédio moral e sexual e quaisquer tipos de discriminação no âmbito da respectiva competência;
- II - participar das reuniões ordinárias e extraordinárias, e justificar eventual afastamento à Secretaria das CPEAMAS;
- III - cientificar-se dos trabalhos em desenvolvimento, com participação colaborativa;
- IV - manter o sigilo sobre todas as informações e ocorrências a que tiverem acesso em virtude de sua atuação na comissão;
- V - cientificar a comissão sobre seus impedimentos e suspeições, na forma da legislação vigente;
- VI - relatar as matérias que lhes forem distribuídas e emitir seu parecer e voto; e
- VII - propor, elaborar, divulgar e executar ações formativas de combate ao assédio.





# Saiba como entrar em contato e buscar os Canais de Acolhimento

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a todas as formas de discriminação de Primeiro e de Segundo Grau podem ser contatadas por e-mail.



[cpeamas.pg@tjsc.jus.br](mailto:cpeamas.pg@tjsc.jus.br) (CPEAMAS de 1º Grau)

[cpeamas.sg@tjsc.jus.br](mailto:cpeamas.sg@tjsc.jus.br) (CPEAMAS de 2º Grau)

Os membros das duas comissões, cujos nomes estão indicados [neste link](#), também podem ser contatados individualmente, caso a pessoa assediada/discriminada prefira dessa maneira.



# É importante lembrar que as notícias reportadas à comissão têm caráter sigiloso.

Além disso, também há a Ouvidoria, que é um canal de comunicação direta disponibilizado pelo Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina para o cidadão apresentar reclamações, requerer informações, solicitar providências, propor sugestões, expressar elogios e encaminhar denúncias sobre os serviços prestados.

A partir do tratamento dos dados das demandas, busca-se produzir melhorias na qualidade do serviço judiciário, defender direitos e fortalecer a cidadania.

Link da página da Ouvidoria:

<https://www.tjsc.jus.br/web/ouvidoria>



# Legislação

**Resolução CNJ n. 351/2020** - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

**Resolução TJ n. 04/2021** - Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

**Resolução GP n. 20/2021** - Disciplina o processo de eleição de representantes para compor as comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

**Resolução GP n. 05/2022** - Regulamenta o funcionamento das comissões de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

**Resolução TJ n. 22/2021** - Institui o Código de Ética e Conduta do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

**Resolução CNJ n. 240/2016** - Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.

**Resolução TJSC n. 11/2021** - Política Estratégica de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina.

A **Constituição da 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, inciso X, e 6º).

**Código Civil**: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (art. 186).



# Referências

Censo das Diversidades: percepções e vivências de questões étnico-raciais, gênero, sexualidade, assédio e discriminação. Florianópolis: Poder Judiciário de Santa Catarina, 2022.

Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021. Brasília: Conselho Nacional de Justiça e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021.

Cartilha da Prevenção ao Assédio Moral e Sexual do Tribunal de Justiça da Bahia. Salvador: TJBA, 2021.

Cartilha do Conselho Nacional de Justiça “Assédio Moral, Sexual e Discriminação - Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário”. Brasília: CNJ, 2021.

Violência Moral no Trabalho. Cartilha do Sinjusc. Florianópolis: Sinjusc, 2020.

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral “Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo”. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2019.

Cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público “Assédio Moral e Sexual: Previna-se!”. Brasília: CNMP, 2016.

Assédio Moral e Sexual no Trabalho: Prevenção e Enfrentamento na FIOCRUZ. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2014.

Assédio moral no emprego. Autor: Sérgio Pinto Martins. São Paulo: Atlas, 2012.

Assédio Moral no Trabalho: Culpa e vergonha pela humilhação social. Autoras: Ivonete Steinbach Garcia e Suzana da Rosa Tolfo. Curitiba: Juruá, 2011.

Assédio Moral. Autor: Sérgio Pinto Martins. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, n. 13, p. 434, jan/dez/2008.





PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
de Santa Catarina

---

Gabinete da Presidência  
Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação  
de Violência Doméstica e Familiar



Projeto Gráfico: Assessoria de Artes Visuais - Núcleo de Comunicação Institucional

