



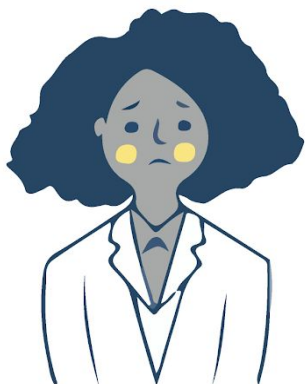
CARTILHA DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



MATERIAL DESENVOLVIDO

Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e de outras formas de Discriminação do 1º e 2º Graus.
Tribunal de Justiça do Estado da Bahia

Edição Revista 2024



TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DA BAHIA



Comissões de Prevenção e Enfrentamento
ao Assédio Moral, do Assédio
Sexual e da Discriminação
1º e 2º Grau

Prezado(a) Leitor(a),

Inserido dentre um dos macrodesafios do Poder Judiciário desde 2014 – com o advento da Resolução CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014 –, o aperfeiçoamento da gestão de pessoas se apresenta como componente elementar da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, o que, por si só, já reflete a importância e a essencialidade de se cuidar de todos os que, a partir da sua força de trabalho, dedicação produtiva e criativa, contribuem para o resultado final da entrega dos serviços judiciários à sociedade que dele tanto necessita.

Em vista disso, um conjunto de esforços e encaminhamentos foi implementado pela Alta Gestão da Justiça do Brasil, em aprimoramento das políticas e das melhores práticas de governança, convergindo ao inevitável enfrentamento de temas sensíveis e de grande impacto na cultura das relações interpessoais em ambiente de serviço público.

Em paralelo, o amadurecimento do nosso processo democrático, concomitante ao próprio aperfeiçoamento de conceito do trabalho como instrumento legítimo de concretização da dignidade da pessoa humana, ressignificou a dimensão da importância dos conceitos de proteção ao meio ambiente do trabalho no serviço público e, com isso, em contraponto, lançou destaque às circunstâncias e às condutas nocivas atentatórias da satisfação, da qualidade e da eficiência da atividade, com direto reflexo nas relações socioprofissionais e com impacto no resultado final do serviço e na visão do Poder Judiciário pela comunidade destinatária.

Consolidado como macrodesafio do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026, o aperfeiçoamento da gestão de pessoas ganhou vigoroso instrumento de implementação, a partir da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, cujo teor instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação, notadamente com suas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31 de agosto de 2023.

O importante diploma diretivo fornece excelente norteamento vinculador das condutas políticas de gestão, no que pertine ao favorecimento da consolidação e do desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Tal conjunto de normas específicas encontra perfeito alinhamento com as diretrizes da gestão do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia para o biênio de 2024-2026, que inseriu, nos termos do inciso IV do art. 1º do Decreto

Judiciário nº 167, de 16 de fevereiro de 2024, como norteamento prioritário de governança a promoção de um ambiente de trabalho saudável aos magistrados e aos servidores em sentido amplo, em uma gestão de recursos humanos que priorize o bem-estar, a valorização dos talentos e a validação dos esforços produtivos.

Todo esse movimento, em sintonia com o nosso Código de Ética (Resolução nº 03, de 19 de abril de 2023), denota o elevado nível de compromisso da Alta Gestão desta Corte de Justiça no estímulo e no empenho atinentes à realização das melhores práticas de cuidado e atenção à qualidade ambiental dos serviços judiciários, com a imediata e direta adoção de medidas de prevenção às condutas de assédio moral e sexual e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviço, independentemente do vínculo jurídico mantido.

A presente Cartilha da Prevenção ao Assédio Moral e Sexual é um nobre exemplo da materialização dos esforços pertinentes à causa.

Seu conteúdo, produzido cuidadosamente em sintonia com a legislação atualizada acerca da matéria, traduz, de modo simplificado e eficiente, os principais elementos informativos sobre o assunto, permitindo a todos os que dela acessarem extrair o conhecimento mínimo no tocante a um tema sensível e capaz de impactar nas condutas interpessoais; criando, assim, uma onda positiva de autocuidado, empatia, reflexão e adequação das posturas em todos os setores do serviço público judiciário baiano.

Tendo a certeza de que este valoroso instrumento educativo detém excelente potencial de contribuição com a melhoria das relações dos servidores, manifesto, aqui, o meu desejo de que seja disseminado em todas as unidades deste Poder Judiciário e, sobretudo, acessado por todos aqueles que se dedicam diariamente a tornar a Justiça mais do que um ideal, ou seja, uma realidade acessível e pulsante.

Boa leitura.

**Desa. Cynthia Maria
Pina Resende**
Presidente do TJBA



Querido(a) leitor(a),

Em seu livro *“Assédio Moral Organizacional”*, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos concluem que:

“O assédio moral laboral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e até mesmo a convivência social e familiar” (PAMPLONA Filho, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva Jur, 2022).

Esse fenômeno social abusivo, de há muito vem se mantendo em meio às relações de trabalho, constringendo a sociedade, gerando lastimáveis resultados que provocam a exclusão e a injustiça, porque se baseia na discriminação.

É hora de acordarmos para a prevenção e combate a essas formas abusivas de conduta, pois juntos queremos construir uma sociedade justa, inclusiva, plural e dialogal.

Temos, para tanto, uma Constituição Cidadã, que tem como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana. Além dela, vasta legislação e o Código Penal tipificam condutas assediosas.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Resolução n.º 351, instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação, considerando, entre outros, os objetivos do desenvolvimento sustentável, da agenda 2030 da ONU e as Convenções Internacionais que combatem todas as formas de discriminação e subscritas pelo Brasil.

O nosso Tribunal de Justiça, obediente a esta política, instituiu as Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no 1º e 2º Graus, as quais vem trabalhando de forma integrada e contínua, para executar os objetivos desta Política, com a finalidade de *“promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável” (art. 1º), buscando “promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar os métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho” (art. 4º, V).*

As Comissões estão também promovendo uma série de eventos para divulgar os objetivos da Política, entre os quais agora apresentamos esta Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, adaptada à luz da legislação vigente sobre o tema.

Espero que todos leiam e apliquem os seus conceitos, de forma a estimular *“a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho” (art. 5º, VIII).*

Boa leitura.



Joalice Maria Guimarães de Jesus

Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e outras formas de Discriminação do 2º Grau (COPAMSD 2G) do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.

Prezados servidores e servidoras, magistrados e magistradas, estagiários e estagiárias, colaboradores e colaboradoras do Poder Judiciário do Estado da Bahia,

O assédio e a discriminação no ambiente de trabalho são formas de violência que em nenhuma circunstância podem ser toleradas e devem ser erradicadas. É fundamental que servidores(as) magistrados (as) estagiários (as) e colaboradores (as) construam, no desempenho de suas atribuições, um ambiente de trabalho sustentável, saudável e seguro, como dispõe a Resolução 315/2020 do CNJ que proclama novos tempos para as relações de trabalho desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário.

Neste ensejo, as Comissões de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e de todas as formas de discriminação, do 1º e 2º Grau, apresentam a presente Cartilha, fruto do empenho infatigável e crescente de sensibilizar e conscientizar a todos sobre os malefícios destas abomináveis práticas e, ao mesmo tempo, quer promover esclarecimentos e orientações que direcionem as boas práticas laborativas, de forma a garantir a dignidade das pessoas e vivência plena dos direitos fundamentais.

É importante que todos estejam atentos às abusivas realidades do assédio, seja moral ou sexual, e da discriminação. Todos têm um papel importante na construção desta nova política, verdadeiro processo de enraizamento de novas condutas no trabalho para o estabelecimento de uma nova cultura. Deve-se respeitar os limites e a individualidade de cada servidor(a) magistrado (a), estagiário (a) e colaborador (a), evitando piadas, comentários, gestos ofensivos, constrangedores, agressivos e cobranças infundadas.

Essa Cartilha tem a intenção de capacitar e empoderar cada membro (magistrados, servidores, colaboradores e estagiários) do Poder Judiciário do Estado da Bahia, para que possam agir de forma adequada e rápida diante de situações de assédio ou discriminação, garantindo assim um ambiente de trabalho seguro, saudável e propício ao desenvolvimento pessoal e profissional de todos.

Nela se apresentam definições e conceitos, exemplificando e ilustrando estas condutas abusivas. Também, se oferecem concretas informações práticas para o combate e enfrentamento de modo a se traçar diretrizes para a gestão de pessoas, de forma respeitosa e ética.

Convidamos a todos a lerem atentamente esta cartilha, a absorverem o seu conteúdo e a se engajarem em sua aplicação prática no dia a dia do trabalho. A mudança começa em cada um de nós, e juntos podemos fazer a diferença.

Que essa cartilha sirva como fio condutor, como “fiat” a iluminar as práticas laborais no âmbito do Poder Judiciário da Bahia e nos conduza a luta contra o assédio e a discriminação, afirmando os valores e os princípios éticos que nos norteiam construindo de um ambiente livre de qualquer forma de violência.

As Comissões de Combate ao Assédio Moral e Sexual e toda forma de discriminação, do 1º e 2º Grau, estarão à disposição para esclarecer dúvidas, receber denúncias e oferecer suporte necessário. Vamos trabalhar unidos para construir um Judiciário cada vez mais justo, inclusivo e humano.

Atenciosamente,



Ana Conceição Barbuda Sanches Guimarães Ferreira

Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e outras formas de Discriminação do 1º Grau (COPAMSD 1G) do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.

O QUE É ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Assédio pode ser definido como um conjunto de sinais emitidos por alguém ao redor de outrem com a finalidade de exercer o domínio. Nesse sentido, seria a prática de ato abusivo, com natureza de perseguição ou exclusão em relação a alguém, podendo assumir a feição de moral ou sexual gerando dano à integridade física ou psíquica de outrem.

No que concerne ao assédio moral, tem-se que a melhor doutrina o define como a violência psicológica, humilhação, vexame, constrangimento ou tortura psicológica, que ocorre no local de trabalho, com a intenção de minar a dignidade da pessoa.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado por conduta cometida pelo servidor público que extrapola os limites de suas funções institucionais, seja por ação ou omissão voluntária, escrita ou oral, e que, atingindo a esfera subjetiva do ofendido (servidor ou terceirizado prestador de serviço), cria um ambiente hostil, humilhante, degradante, refletindo, em última instância, na própria credibilidade do serviço público.

Leciona o Prof. Rodolfo Pamplona que assédio moral é *“uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”*.

Em suma, a violência decorrente do assédio moral revela-se no tratamento humilhante e vexatório dispensado ao servidor, de forma pública ou reservada, citando-se como exemplos gritos ou xingamentos, atribuição de apelidos, ironias, piadas em tom de ridicularizar, fixação de metas impossíveis ou tarefas incompatíveis com a capacidade profissional, críticas mordazes, comentários que subestimem os esforços do servidor, isolamento, entre outras condutas a serem mais adiante melhor delineadas.



No caso, para que seja caracterizado assédio não é necessário condutas repetitivas, basta um ato para que o assediador(a) seja responsabilizado. [redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023](#)

Por essa razão, é preciso apurar se a conduta é praticada de maneira assediadora, pois é o efeito da ação de outrem que pode ser capaz de colocar em dúvida a capacidade intelectual e laboral do ofendido, nele desencadeando distúrbios de várias ordens, psicológicos e físicos, destacando-se o acometimento de angústia, sentimentos de fracasso e inutilidade, insônia, conflitos internos, palpitações, síndrome do pânico, depressão, fobias, culminando até mesmo em ideação suicida e incapacidade de trabalhar.

A conduta assediadora abusiva afronta grave e diretamente a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental resguardado pela Constituição Federal, pois a inferiorização do trabalhador, por qualquer pessoa da equipe, inclusive o superior hierárquico, acaba por excluí-lo do grupo, tornando o ambiente de trabalho desigual e instável, gerando alto custo ao serviço público com o adoecimento do trabalhador, que reduzirá o seu desempenho, ou, até mesmo, se afastará das suas funções.

A seguir, as especificidades acerca do assédio moral.





CONHECENDO A

LEI

A Constituição da República Federativa do Brasil tem como fundamentos, entre outros: 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).

- **Lei 6.677/1994:** São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 175, incisos IX e XI).

- **Lei de Organização Judiciária do Estado da Bahia:**

Art. 178 - São deveres dos magistrados: I - manter ilibada conduta na vida pública e particular, zelando pelo prestígio da Justiça e pela dignidade de sua função; VII - tratar a todos com urbanidade, atendendo-os com presteza quando se tratar de providências de sua competência e que reclamem e possibilitem solução de urgência;

Art. 262 - Constituem deveres dos servidores da Justiça: I - manter conduta irrepreensível, exercendo com zelo, eficiência e dignidade as funções de seu cargo, acatando as ordens dos seus superiores hierárquicos e cumprindo fielmente as normas atinentes a custas, emolumentos e despesas processuais;



CONHECENDO A

LEI

- **Lei 14.540/2023:** Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

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

- **Resolução 518/2023 CNJ:** Altera a resolução 351/2020 CNJ, trazendo uma abordagem mais ampla em relação ao Assédio e a Discriminação, além de maiores mecanismos de combate e apoio às vítimas.

- **Resolução 538/2023 CNJ:** Altera a resolução 351/2020 CNJ, passando a considerar o assédio sexual como infração de natureza grave.

Art. 1º O art. 17 da Resolução CNJ nº 351/2020 passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 17, § 2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.



CONHECENDO A

LEI

§ 3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Além disso, a mesma resolução trouxe para o Código de Ética da Magistratura um conceito que tipifica a conduta do assédio e discriminação quanto ato atentatório à dignidade do cargo de magistrado.

Art. 39. É atentatório à dignidade do cargo qualquer ato ou comportamento do (a) magistrado(a), no exercício profissional ou em razão dele, que configure assédio moral, assédio sexual ou implique discriminação injusta ou arbitrária.

Parágrafo único. enquadra-se na conduta descrita no caput a violência contra a mulher praticada por magistrado, ainda que dissociada do exercício profissional.



CONHECENDO A

LEI

CÓDIGO DE ÉTICA DO SERVIDOR PÚBLICO DO TJBA

Art. 7º É direito de todo servidor e de toda servidora do PJBA:

I – trabalhar em ambiente adequado, saudável, pautado pelo respeito e pela cordialidade, preservando sua integridade física, moral, mental e psicológica, bem como o equilíbrio entre a vida profissional e a familiar;

(...)

X – ter conhecimento, através de divulgação no RH NET, das políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio moral e/ou sexual, bem como da promoção de respeito à diversidade de gênero no âmbito do Poder Judiciário do Estado da Bahia.

Art. 8º São deveres fundamentais do servidor e da servidora do PJBA, sem prejuízo das demais obrigações legais e regulamentares:

(...)

VIII – tratar o público interno e externo com cortesia, urbanidade, disponibilidade, atenção e educação, respeitando a condição e as limitações pessoais, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção à etnia, à raça, ao gênero, à orientação sexual, ao estado civil, à nacionalidade, à cor, à idade, à religião, ao cunho político e à posição social; observando a acessibilidade, a veracidade, a tempestividade, a clareza e a objetividade, quando prestar informações aos jurisdicionados e ao público interno;

(...)



CONHECENDO A

LEI

X – não cometer atos que caracterizem doutrinação partidária, intimidação, hostilidade ou ameaça, humilhações por qualquer motivação, assédio moral, assédio sexual ou discriminação de qualquer natureza;

Art. 9º É vedado ao servidor e à servidora, sem prejuízo das demais obrigações legais e regulamentares:

(...)

X – adotar conduta que interfira no desempenho do trabalho ou que crie ambiente hostil, ofensivo ou com intimidação, tais como ações tendenciosas geradas por simpatias, antipatias ou interesses de ordem pessoal, especialmente o assédio sexual de qualquer natureza ou o assédio moral, no sentido de desqualificar outros, por meio de palavras, gestos ou atitudes que ofendam a autoestima, a segurança, o profissionalismo ou a imagem;



ASSÉDIO SEXUAL

CONCEITO: 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;

Configura crime previsto no artigo **216-A do Código Penal**. O crime de Assédio Sexual pode ser configurado, quando o Superior hierárquico (chefe), pede favores de cunho sexual em troca de promover ou manter seu subordinado no local de trabalho. O assediador aproveita da sua posição de hierarquia para manter seu subordinado em seu poder. E se a **vítima for menor de 18 anos** a pena do crime pode ser aumentada em um terço. Exemplo: O superior diz que o subordinado poderá ser promovido se este fizer um favor sexual para ele.

Previsão do crime de **Assédio sexual**:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

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

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

OUTRAS CONDUTAS CRIMINOSAS



Além do crime previsto no **artigo 216-A do Código Penal** existem condutas assediadoras, que podem configurar outros crimes contra a dignidade sexual, como a **Importunação sexual** e até mesmo o **Estupro**.

A conduta de assédio quando não é praticada na **relação entre superior hierárquico e subordinado**, não pode configurar o crime de assédio sexual previsto no artigo 216-A do Código Penal.

Quando essa conduta assediadora, ocorre de forma horizontal, entre colegas, o assédio sexual, **pode ser enquadrado no crime de importunação sexual previsto no artigo 215-A do Código Penal ou no crime de Estupro**, previsto no **artigo 213 do Código Penal**.

O Assédio sexual pode configurar importunação sexual.

Ex: Um beijo roubado sem uso de violência ou ameaça.

Previsão do crime de Importunação sexual:

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

O Assédio sexual pode configurar crime de Estupro. Ex: Um beijo roubado em que a pessoa é ameaçada ou com uso de violência para isso. (Puxa pelo braço ou o cabelo com força e rouba o beijo).

Previsão do crime de Estupro:

Art. 213 do Código Penal – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.



TIPOS DE **ASSÉDIO MORAL**

1º No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado como:

- **Assédio moral interpessoal:** É praticado por um sujeito, de forma direta e pessoal, com o intuito de excluir ou prejudicar o servidor no seu ambiente laboral.

2º Quanto ao tipo, o assédio moral divide-se em três modos distintos:

- **Assédio moral vertical:** Ocorre, obrigatoriamente, quando existe relação hierárquica. Esse tipo também é chamado de **Descendente**, que se caracteriza quando o superior hierárquico, aproveitando-se dessa condição, demanda tarefas que extrapolam as funções institucionais do servidor ou mesmo sua qualificação, seja para colocá-lo em situações desconfortáveis, seja para se beneficiar.

- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre servidores do mesmo nível de hierarquia. Caracteriza-se por um comportamento de competição exagerada, perseguição e intimidações ao colega, transformando o ambiente de trabalho em um lugar hostil. Revela-se, ainda, por formação de grupos, dentro da própria equipe, verificado o objetivo de excluir ou ridicularizar outro servidor.

- **Assédio moral misto:** É o assédio praticado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.

- **Assédio Moral Organizacional:** Prática de conduta abusiva amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;



ASSÉDIO MORAL NA **PRÁTICA**

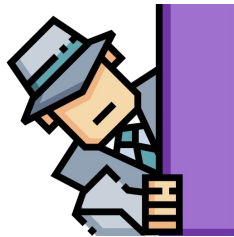


- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, com o intuito de fazê-lo sentir-se inútil e/ou incompetente;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais servidores;
- Entregar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Ignorar suas limitações de saúde;
- Intrometer-se na vida particular do assediado;
- Atribuir apelidos depreciativos;
- Postar mensagens depreciativas em grupos de redes sociais;
- Isolar fisicamente o servidor, evitando que haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do assediado;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros servidores e fora das suas funções institucionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização do trabalho requerido;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o servidor vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente



CONDUTAS TIPIFICADAS **ASSÉDIO MORAL**

STALKING



Não existe a tipificação do Assédio Moral na Lei Penal como crime autônomo, ou seja, não existe uma conduta específica para enquadramento, mas existem condutas dentro do Código Penal, ou crimes que se enquadram nas condutas assediosas e que podem ser registrados:

Esse é o crime mais comum para a tipificação das condutas assediosas moralmente. Stalking, significa: Perseguição, seja por qualquer meio, que venha ameaçar a integridade física e psicológica de alguém, interferindo na liberdade e privacidade da vítima.

A lei que tipificou esse tipo de crime foi sancionada em 31 de março de 2021, Lei que o introduziu no Código Penal Brasileiro. O Assédio moral pode configurar o crime de Stalking quando o chefe ou colega de forma reiterada persegue a vítima, causando ameaça a sua integridade física ou psicológica.

A pena ainda pode ser aumentada de metade se a perseguição for praticada por mais de uma pessoa e se for contra pessoa idosa e adolescentes.

Previsão do crime de Stalking:

Art. 147-A – Código Penal (CP) - Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

- contra criança, adolescente ou idoso;*
- contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;*
- mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.*

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

§ 3º Somente se procede mediante representação.



BULLYING OU CYBERBULLYING

A possibilidade da prática de assédio moral no trabalho, em alguns casos, também pode ser tipificado como **crime de bullying ou cyberbullying**.(quando praticado por meio virtual)

Previsão do crime de Intimidação sistemática (bullying):

Art. 146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais: (Incluído pela Lei nº 14.811, de 2024)

Pena - multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

COMO PREVENIR A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL



- Promoção de palestras, seminários, oficinas e cursos de capacitação sobre o tema;
- Incentivo às boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais, ritmos de trabalho e limitações pessoais;
- Ampliação da autonomia para organização do trabalho, após fornecimento de informações e recursos necessários para a execução de tarefas;
- Realização de avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Elaboração de práticas administrativas e gerenciais na organização para todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Exigência de condutas adequadas de todos os membros da equipe, evitando-se a omissão diante de situações assemelhadas a assédio moral;

- Oferta de apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Criação de canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Tanto no serviço público como em empresas privadas, muitas vezes, a conduta de assédio do superior hierárquico não é logo rechaçada porque a pessoa reiteradamente ofendida teme perder o emprego ou mesmo eventual cargo comissionado, o que acaba por permitir a sua exposição a um tratamento degradante por longo tempo, com graves riscos práticos e emocionais.



QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

(CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIANTE)

- **Responsabilidade civil** – que pode ser reparada por meio de ação indenizatória própria.
- **Responsabilidade administrativa** – pode configurar infração administrativa passível de sanções através de processo administrativo disciplinar.
- **Responsabilidade criminal:** as situações de assédio podem configurar, conforme o caso, condutas criminosas passíveis de responsabilização por meio de ação penal.

Resolução 351/2020 Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar no 35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei no 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes. (redação dada pela Resolução n. 413, de 23.8.2021)

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

QUAIS **CRIMES** JÁ EXISTENTES PODEM SER ENQUADRADOS NAS **CONDUTAS** DE **ASSÉDIO MORAL**?



CRIMES CONTRA HONRA (CALÚNIA, DIFAMAÇÃO, INJÚRIA)

- PREVISTOS NOS ARTIGOS 138, 139 E 140 DO CÓDIGO PENAL.

O Assédio moral pode configurar um crime de calúnia, quando o chefe ou colega conta um fato falso, uma história criada/inventada sobre a vítima, em que essa história seja enquadrada como fato criminoso, atingindo assim a sua reputação. Também pode responder, por assédio, o colega, funcionário, chefe, que sabe que a história é falsa e mesmo assim a divulga com a intenção de humilhar ou prejudicar.

Ex: Afirmar que a pessoa tem outros trabalhos, em outro lugar, insinuando ser dono de uma “boca de fumo”.

Ex2: Contar para outras pessoas que a vítima todos os dias leva objetos sem permissão do órgão em que trabalha.

Previsão do crime de Calúnia:

Art. 138 do Código Penal - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

§ 1º - Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.

O Assédio moral pode configurar um crime de difamação, quando o chefe ou colega conta uma história desonrosa sobre a vítima. (A famosa fofoca). Nessa hipótese, o fato contado pode ser falso ou verdadeiro, configura o crime se atingir a reputação da pessoa.

Ex: Contar para outras pessoas que a/o colega está traindo o esposo/a com o/a chefe ou com outro colega.

Previsão do crime de Difamação:

Art. 139 do Código Penal - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

O Assédio moral pode configurar um crime de injúria quando o chefe ou colega produz palavras indecorosas, xingamentos contra a vítima.

Ex: Xingar o outro com palavras humilhantes, desprezíveis etc.

Previsão do crime de Injúria:

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL



- **Exigências profissionais:** Exigir do servidor que o trabalho seja cumprido com eficiência e excelência não é assédio moral. No ambiente de trabalho, é natural e apropriado que haja cobranças, fiscalização e avaliações sobre o desempenho do servidor, bem como da sua produtividade e cumprimento de metas possíveis. Assim, eventuais críticas, sugestões e cobranças por si só não caracterizam assédio moral, mas, sim, uma regular relação de chefe e subordinado.

- **Aumento do volume de trabalho:** É sabido que, dependendo da função desempenhada pelo servidor, o volume de trabalho pode alternar para mais ou menos. A realização de serviço extraordinário é possível, desde que respeitados os limites das funções do servidor, bem como seja devidamente motivada.

- **Más condições de trabalho:** A condição física desfavorável do ambiente de trabalho - ambiente pequeno e sem janela, por exemplo - não representa assédio moral, desde que o

servidor não tenha sido escolhido para ocupar esse ambiente com o claro intuito de prejuízo ou inferiorização.

Também não se constitui assédio moral, desavença esporádica no ambiente de trabalho. Para que a conduta se amolde na categoria de assédio moral, deve-se verificar a intenção de causar um prejuízo ao ofendido, bem como sua capacidade de impedir a livre manifestação da vítima, comprometendo sua identidade, desmotivando-a no desempenho de suas funções a tal ponto que o trabalho passa a ser um local de constrangimento, ensejando o acometimento de doenças laborais e transtornos emocionais.

Certas cobranças por resultados no dia a dia, no ambiente de trabalho, podem até mesmo constranger o servidor ou servidora, sem que possam ser enquadradas como assédio, mas, neste caso, aconselha-se o estabelecimento de comunicação, com menção a eventual desconforto causado, evitando-se que venha a assumir contornos maiores.



DISCRIMINAÇÃO

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

Resguarda a Constituição, o direito à manifestação artística e cultura das diversas etnias, sendo o ato de proteger a estas, um dever do Estado e de suas organizações. Pode haver, além da discriminação cultural, outras discriminações específicas: racial e religiosa. Exemplo: Desqualificar a crença religiosa de alguém ou atribuir apelido ou tratamento que se refira a etnia de uma pessoa.

A discriminação racial ou o preconceito é tipificado como **racismo** pela lei 9.459 de 13 de maio de 1997. Este preconceito abrange comportamentos desrespeitosos de origem, raça, sexo e cor, dentre outras formas de discriminação, conforme dito na Lei nº 7.716, DE 5 de janeiro de 1989.

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 2º -A Injuriar alguém, ofendendo lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.

Pena: reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Parágrafo único. A pena é aumentada de metade se o crime for cometido mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas.

Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos.

Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional.

Pena: reclusão de dois a cinco anos

A discriminação racial pode ser tipificada como **injúria racial**, pela lei 13.532.

A discriminação religiosa decorre da condição de laicidade do país, prevista no artigo 5º, inciso IV, que diz: “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”. O comportamento que ironiza ou diminui uma expressão religiosa de alguém, seja ela qual for, é passível de tipificação neste crime, respondendo a ato criminal.

QUEM PODE DENUNCIAR



Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho. (art. 12 da Resolução n.º 351/2020 CNJ)



SOFRI **ASSÉDIO MORAL** O QUE FAZER?

- Organizar provas de todas as situações que caracterizam o assédio moral;
- Anotar todas as humilhações sofridas e os nomes dos colegas que presenciaram os fatos;
- Pedir ajuda para os colegas que testemunharam as situações, de preferência para aqueles que já foram assediados pela mesma pessoa;
- Evitar conversas com o assediador sem a presença de outras pessoas ou até mesmo gravá-las;
- Buscar orientação em caso de dúvida sobre se a ocorrência é assédio;
- Apresentar denúncia formal na Ouvidoria, bem como solicitar acompanhamento do setor psicossocial.

EM CASO DE NECESSIDADE, O DENUNCIANTE PODERÁ SOLICITAR A SUA REMOÇÃO DO SETOR E REALOCAÇÃO:

Art. 11. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)





QUEM PODE RECEBER A DENÚNCIA

1) Através das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e outras formas de Discriminação:

1.1. por e-mail:

No 1º Grau: comissaoassedio1grau@tjba.jus.br

No 2º Grau: comissaoassedio2grau@tjba.jus.br

1.2. Por telefone: 3372-7734

1.3. Pessoalmente na sala das Comissões, na Sala 316-A do Edifício Sede do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, localizado na 5ª Avenida do Centro Administrativo da Bahia (CAB), Salvador – Bahia.

2. Através dos canais de atendimento das Ouvidorias do Poder Judiciário da Bahia

a) Telefones: 0800 071 2222 / 3372-7534 / 7535

Recepção: 3372-5565 Apoio: 3372 7536 / 3372- 7518

b) Emails ouvidoria@tjba.jus.br

c) Pessoalmente: Sala 314-Sul do Edifício Sede do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, localizado na 5ª Avenida do Centro Administrativo da Bahia (CAB), Salvador – Bahia.

3. Através das Corregedorias de Justiça:

3.1. Corregedoria Geral de Justiça:

a) Telefone: 3372-5088

b) Email: corregedoriageral@tjba.jus.br

c) Pessoalmente: na Sala 312 do Anexo I do Edifício Sede do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, localizado na 5ª Avenida do Centro Administrativo da Bahia (CAB), Salvador – Bahia.

3.2. Corregedoria das Comarcas do Interior:

a) Telefone: 3372-5088

b) Email: corregedoriainterior@tjba.jus.br

c) Pessoalmente: na Sala 312 do Anexo I do Edifício Sede do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, localizado na 5ª Avenida do Centro Administrativo da Bahia (CAB), Salvador – Bahia.

4. Coordenação de Desenvolvimento Organizacional de Pessoas:

a) Telefone: 3372-1840

b) E-mail: codes@tjba.jus.br

c) Pessoalmente: na sala 102, Anexo I do Edifício Sede do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, localizado na 5ª Avenida do Centro Administrativo da Bahia (CAB), Salvador – Bahia.



Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e outras formas de Discriminação

Sala 316-A do Edifício Sede do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, localizado na 5ª Avenida do Centro Administrativo da Bahia (CAB), Salvador – Bahia

No 1º Grau: comissaoassedio1grau@tjba.jus.br No 2º Grau: comissaoassedio2grau@tjba.jus.br

Telefone: + 55 71 3372-7734