



Tribunal Regional Eleitoral  
do Paraná

# PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO



Prevenção e Enfrentamento do  
Assédio Moral e Assédio Sexual



# Sumário

Introdução

Definições

Assédio moral

Assédio moral organizacional

Não é assédio

Assédio sexual

Assédio sexual por chantagem (assédio vertical)

Assédio sexual por intimidação ou ambiental

Discriminação

Desdobramentos do assédio

Quem pode comunicar utilizar os canais para denúncia do assédio e/ou discriminação?

Para quem posso denunciar?

Recebida denúncia, quais os próximos andamentos?

A vontade da vítima prevalecerá

Acolhimento, suporte e acompanhamento.

Consequências do Assédio.

Medidas de Prevenção

# Introdução

O Conselho Nacional de Justiça aprovou em 28 de outubro de 2020 a Resolução nº 351/2020, que institui a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário**.

A referida Resolução teve alguns dispositivos alterados pela Resolução nº 518/2023 publicada em 31.08.2023.

No âmbito do TRE/PR a política de prevenção e enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação está regulamentada na Resolução TRE/PR nº 930/2024.



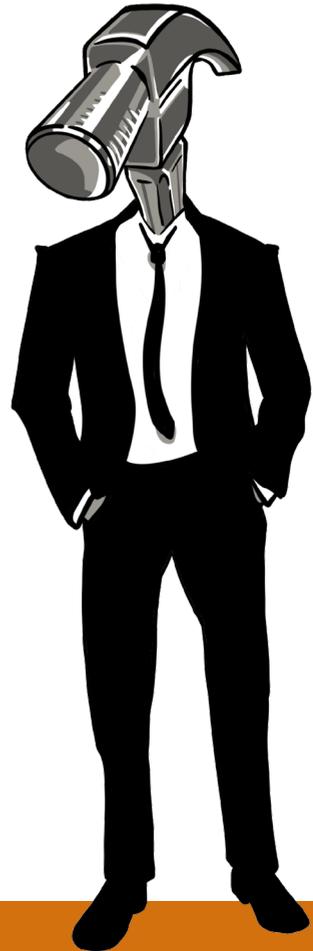
Esta cartilha tem como objetivo informar e educar sobre o assédio sexual, o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho, utilizando como base os conceitos normativos do CNJ, bem como a regulamentação deste Tribunal Regional Eleitoral do Paraná.

Com este trabalho, busca-se promover um ambiente seguro e respeitoso para todos, por meio da conscientização e informação.

# Definições

## ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é 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.



### Exemplos de Condutas Inadequadas:

- Insultos ou humilhações constantes.
- Sobrecarga intencional de trabalho.
- Isolamento social no ambiente de trabalho, como ser excluído de festas, cafés, etc.
- Ameaças e intimidações.

## ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Processo contínuo de condutas abusivas 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.



### Exemplos

- Exigência de desempenho exagerado que leva ao comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos,
- Uso de práticas abusivas gerenciais para aumento de produtividade ou redução de custos.

# Não é assédio moral

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência.
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa.
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo.
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a).
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo (a) colaborador(a).

NÃO É  
ASSÉDIO

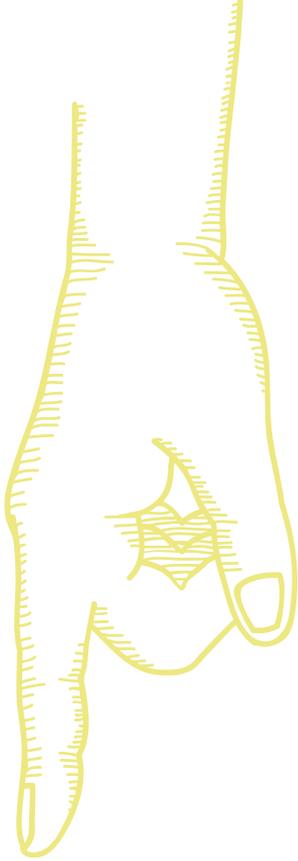
## ASSÉDIO SEXUAL

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.



### Exemplos de Condutas Inadequadas:

- Contato físico não consentido.
- Elogios desrespeitosos com conotação sexual.
- Convites impertinentes com insinuações sexuais.
- Comentários ou piadas de conteúdo sexual.



## **ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL**

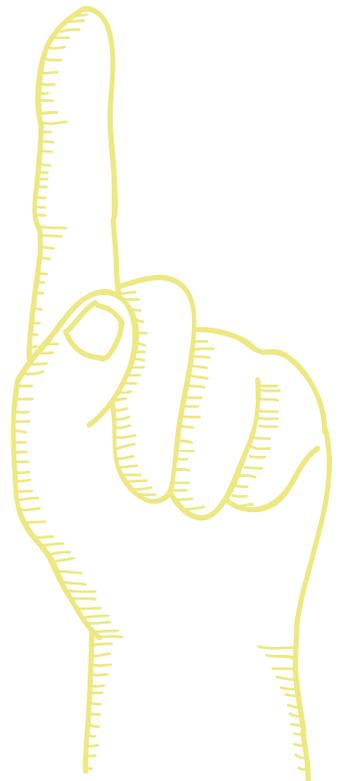
Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).

## **ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM (ASSÉDIO VERTICAL)**

Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

Ameaçar retirar a função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função.



# Discriminação

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

## **DISCRIMINAÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAP+**

Consiste no tratamento diferenciado de maneira negativa em relação à orientação sexual ou identidade de gênero.

## **DISCRIMINAÇÃO RACIAL**

Equivale ao ato de exclusão ou distinção de pessoas com base na cor, ascendência ou origem nacional.

## **DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA**

é um tipo de discriminação contra pessoas ou grupos baseado na idade. (INCLUI).

## **DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Consiste em diferenciar, restringir, excluir ou subestimar a pessoa em razão da sua deficiência, assim como impor barreiras que impeçam sua participação plena e efetiva em igualdade de condições com as demais pessoas.

### **Exemplo 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/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação.
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

### **Exemplo 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 permanência no mesmo ambiente.
- Impedir/dificultar 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.
- Desrespeito ao uso do nome social.
- Desqualificar a identidade de gênero da pessoa

# Desdobramentos do assédio

## **ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE:**

aquele em que o(a) superior hierárquico( a) comete assédio contra um(a) subordinado(a)

## **ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE:**

ocorre quando um(a) ou mais empregados (as) ou administrados(as) cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a).

## **ASSÉDIO HORIZONTAL (TRANSVERSAL)**

ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores (as) cometem assédio em relação ao(a) colega de serviço

# Quem pode noticiar assédio e/ou discriminação?

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



## QUALQUER PESSOA

que se perceba **alvo** de assédio ou discriminação no trabalho; e

## QUALQUER PESSOA

que **tenha conhecimento** de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho

# Para quem posso denunciar o assédio ou a discriminação:

A vítima de assédio ou discriminação pode procurar os seguintes canais, a sua escolha, para efetivar a denúncia:

- Secretaria de Gestão de Pessoas ;
- Área de Saúde;
- Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º grau ;
- Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º grau;
- Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- Comissão de Ética e Integridade;
- Ouvidoria;
- Ouvidoria da Mulher;
- Diretoria-Geral;
- Corregedoria Regional Eleitoral;
- Presidência.

# Recebida denúncia quais os próximos andamentos?

Uma vez recebida a denúncia o encaminhamento vai depender da vontade da vítima:

1. Se a vítima autorizar haverá o registro e serão tomadas as providências conforme o disposto na Resolução nº 930/2024.
2. Caso a vítima não autorize o registro, ela será esclarecida verbalmente que não haverá andamento formal, e será consultada sobre o interesse em ser encaminhada para Secretaria de Gestão de Pessoas para acolhimento.

## A vontade da vítima prevalecerá

- O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e de gestão de pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e para a promoção de ambiente de trabalho saudável.
- O relato da pessoa atendida será registrado pela instância institucional apenas se assim autorizar a vítima, em formulário próprio, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida e no limite do necessário para eventual encaminhamento,
- Não havendo autorização para o registro do relato, a vítima será cientificada verbalmente de que a notícia será tratada exclusivamente no âmbito do acolhimento.
- Quando julgar conveniente, a vítima poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

## Acolhimento, suporte e acompanhamento

O Tribunal manterá canal permanente, no âmbito da **Secretaria de Gestão de Pessoas**, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e de discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

## Consequências do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação

A Resolução nº 351/2020 considera que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador e da trabalhadora, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.



# Medidas de Prevenção

As ações de prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação, segundo a Resolução nº 351/20, têm como base a gestão e a organização do trabalho, ou seja, a construção de um ambiente de trabalho seguro e de respeito às diferenças, através de estratégias institucionais. Acompanhe a seguir alguns procedimentos que devem ser adotados:

- Promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa, fomentando a integração entre servidores, gestores e magistrados.
- Sensibilizar magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias e prestadores de serviços sobre as relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.
- Proporcionar a melhoria contínua do ambiente de trabalho no âmbito físico, social, psicológico e organizacional.
- Estabelecer medidas de conscientização sobre o tema, divulgando materiais de apoio nas instituições.
- Realizar cursos, oficinas e palestras sobre o tema.
- Observar se há aumento e quais as causas de absenteísmo no trabalho.
- Criar canais de denúncia e atendimento aos casos de assédio.
- Criar uma rede de apoio psicológico e orientação aos colaboradores que sejam vítimas de assédio ou discriminação.

# Bibliografia

Resolução CNJ Nº 351 de 28/10/2020.

Resolução TRE/PR Nº 930/2024.

Cartilha sobre Assédio Moral, Sexual e Discriminação do Conselho Nacional de Justiça – CNJ - [Disponível Aqui](#)

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio –TJ/PR - [Disponível Aqui](#)

# Expediente

Autoria: Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau;

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE/PR  
- CPEMS

Diagramação: Beatriz Grande, estagiária Assistência de Comunicação Visual, sob supervisão de Simone Hembecker.

Ilustrações: Simone Hembecker

Revisão de Acessibilidade: Diogo Fraga Ferreira



Prevenção e Enfrentamento do  
Assédio Moral e Assédio Sexual

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do  
Assédio Sexual e da Discriminação do TRE/PR - CPEMS**

e-mail: [cpeams@tre-pr.jus.br](mailto:cpeams@tre-pr.jus.br)

**Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do  
Assédio Sexual e da Discriminação de 1º Grau - CPEMS -1º Grau**

e-mail: [cpeams1g@tre-pr.jus.br](mailto:cpeams1g@tre-pr.jus.br)

