



Tribunal de Justiça Militar
do Estado de Minas Gerais

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO,
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO

Belo Horizonte, Maio de 2023



Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais

PRESIDENTE

DESEMBARGADOR RÚBIO PAULINO COELHO

VICE-PRESIDENTE

DESEMBARGADOR FERNANDO ANTÔNIO NOGUEIRA GALVÃO DA ROCHA

CORREGEDOR

DESEMBARGADOR SÓCRATES EDGARD DOS ANJOS

DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL MILITAR

DESEMBARGADOR JAMES FERREIRA SANTOS

OUVIDOR

DESEMBARGADOR OSMAR DUARTE MARCELINO

OUVIDOR SUBSTITUTO

DESEMBARGADOR JAMES FERREIRA SANTOS

DESEMBARGADOR JADIR SILVA

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL

Instituída pela Portaria Conjunta n. 75, de 4 de maio de 2022

Presidente da Comissão

Desembargador Fernando Armando Ribeiro

Juíza

Daniela de Freitas Marques

Servidores

Ana Paula Araújo Sales Rezende

Ana Paula Brasileiro Vilar Hermont

Cynthia Chiari Barros

Márcio dos Santos Alves

Maria Libéria da Silva

Colaboradora terceirizada

Danúbia Kellen Ferreira Andrade

Estagiário

Marco Túlio Bianchini Balmant

SINJUS/MG

Alexandre Paulo Pires da Silva

SINDOJUS/MG

Eduardo Rocha Mendonça de Freitas

SERJUSMIG

Sheila Augusta Salomé

ARTE E DESIGN GRÁFICO

Gustavo Cândido - Secom/ TJMMG



Apresentação

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito da Justiça Militar Estadual foi instituída pela Portaria Conjunta n. 75, de 4 de maio de 2022, para fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução n. 351, de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

Apesar de ser um assunto que vem sendo discutido nos dias atuais, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão equivocada sobre o que é assédio moral e sexual. Portanto, a presente cartilha foi criada com o objetivo de trazer as informações essenciais sobre o tema, em formato amigável, acolhedor e acessível a todos, visando tornar o ambiente de trabalho mais positivo.

Nesta cartilha você encontrará a definição e a categorização dos tipos de assédio, as situações que podem ou não configurar assédio moral e assédio sexual, além de orientações para a denúncia formal.

MENSAGEM DA COMISSÃO

O Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais, por meio de sua Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, oferece ao seu público interno e à sociedade, informações acerca do relevante e momentoso tema dos assédios moral e sexual no ambiente de trabalho. Tais modalidades de assédio representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição da República. Estamos convencidos da importância do engajamento e da conscientização de todos para preveni-los e combatê-los de forma efetiva.

Assim, tendo por escopo contribuir para a construção contínua de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos é que elaboramos esta Cartilha. Em linguagem simples e direta, ela procura trazer conceitos, exemplos e elementos que ajudem a identificar as situações caracterizadoras de assédio. Ademais, aponta os caminhos a que se deve recorrer para o combate a tais práticas abusivas, garantindo-se tanto a proteção da vítima, quanto a responsabilização do assediador. Tenham uma boa leitura!

Desembargador Fernando Armando Ribeiro
Presidente da Comissão

O que é assédio moral?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando em risco sua saúde e prejudicando o ambiente de trabalho.

No serviço público, considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.



O que diz a lei?

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

A 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 (ARTS. 5º, 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 COMPLEMENTAR N. 116, DE 11/01/2011

A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL POR AGENTE PÚBLICO, NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DE QUALQUER DOS PODERES DO ESTADO, SERÁ PREVENIDA E PUNIDA NA FORMA DESTA LEI COMPLEMENTAR.



Classificação e tipologia do assédio moral

O ASSÉDIO MORAL PODE SER CLASSIFICADO DE ACORDO COM A SUA ABRANGÊNCIA:



ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL:

OCORRE DE MANEIRA INDIVIDUAL, DIRETA E PESSOAL, COM A FINALIDADE DE PREJUDICAR OU ELIMINAR O PROFISSIONAL NA RELAÇÃO COM A EQUIPE.



ASSÉDIO MORAL INSTITUCIONAL:

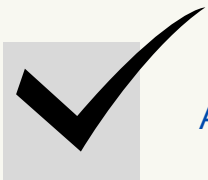
OCORRE QUANDO A PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO INCENTIVA OU TOLERA ATOS DE ASSÉDIO.

O ASSÉDIO MORAL PODE SER CLASSIFICADO DE ACORDO COM A SUA ABRANGÊNCIA:



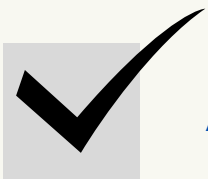
ASSÉDIO MORAL VERTICAL:

Ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:



ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL:

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho.



ASSÉDIO MORAL MISTO:

Consiste na acumulação dos assédios vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho.



DESCENDENTE:

Assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados.

ASCENDENTE:

Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe.



Situações que podem caracterizar o assédio moral:

- desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior.
- isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas.
- preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, deficiência, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica.
- atribuir ao agente público, de modo frequente, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento.



- desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de alguma deficiência ou doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades específicas.
- manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos.
- subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público.
- manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho.
- relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo.
- apresentar como suas ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público.
- valer-se do cargo para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.



Efeitos nocivos do assédio moral

O assédio moral pode gerar consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.



**Para o
indivíduo**

Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;

Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;

Insônia, alterações no sono, pesadelos;

Diminuição da capacidade de concentração e memorização; Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;

Sensação negativa em relação ao futuro;

Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;

Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;

Redução da libido;

Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;

Uso de álcool e drogas; Tentativa de suicídio.

Efeitos nocivos do assédio moral

Redução da produtividade;

Rotatividade de pessoal;

Aumento de erros e acidentes;

Absenteísmo (faltas);

Licenças médicas;

Exposição negativa da marca.

Custos com tratamentos médicos;

Despesas com benefícios sociais;

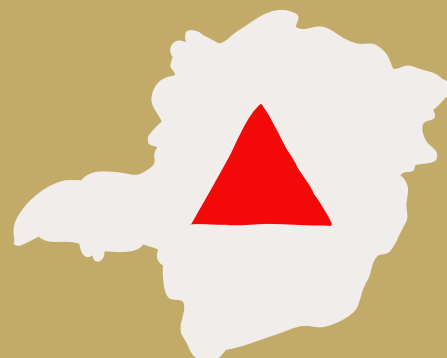
Custos com processos administrativos e judiciais.



Para o Órgão



Para o Estado



O que NÃO é considerado assédio moral?

- ✓ Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- ✓ Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. Por isso, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Assim, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.
- ✓ Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como o ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.
- ✓ A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

O que é assédio sexual?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

O assédio sexual está descrito no art. 216-A do Código Penal:

“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 do emprego, cargo ou função”.

Apesar de o assédio sexual ambiental, que será descrito mais adiante, não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais.



Diferença entre assédio moral e assédio sexual:

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica. No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente. Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.



Classificação do assédio sexual

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL (POR CHANTAGEM):

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL OU AMBIENTAL (POR INTIMIDAÇÃO):

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal. O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas. O aspecto fundamental, nesse caso, é a violação do “poder de dizer não” da vítima. Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.



Situações que podem caracterizar o assédio sexual:



- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega;
- Conversas indesejáveis sobre sexo ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Exibição de material pornográfico;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais; etc.



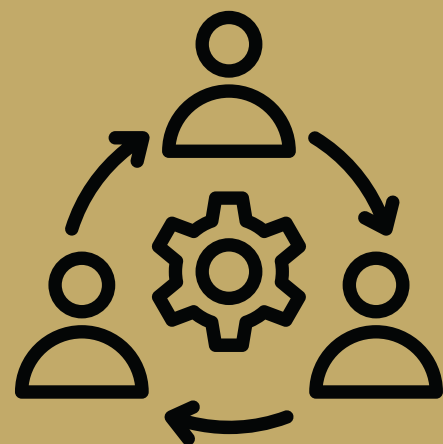


Informação é prevenção!

A informação é a principal forma de prevenir condutas impróprias no ambiente de trabalho. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e assédio sexual, bem como quais são os comportamentos e ações aceitáveis, contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.

Prevenção é bem-estar!

O trabalho exerce papel central na vida humana, sendo uma atividade fundamental no nosso cotidiano, que impacta diretamente a nossa qualidade de vida. Por essa razão, é muito importante zelarmos pelas boas relações interpessoais e por um ambiente de trabalho ético, saudável e respeitoso, de modo a nortear positivamente a nossa vida.



Como proceder se você estiver sofrendo assédio?



O Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais conta com uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual. Essa comissão foi instituída pela Portaria Nº 75, de 04 de maio de 2022, e tem competência para receber e apurar denúncias de assédio, proteger as pessoas envolvidas, preservar as provas, garantir a lisura e o sigilo das apurações, entre outras.

Em caso de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, envie sua reclamação ou denúncia à Comissão pelo e-mail assedio@tjmmg.jus.br

Deve-se detalhar a denúncia com o máximo de informações, para subsidiar o trabalho da comissão, que guardará sigilo sobre a identidade das pessoas envolvidas.

- Reúna provas do assédio. Anote, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e liste os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Busque ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Busque orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações.

Conheça o caminho da denúncia

Envio da denúncia à Comissão, por e-mail

A denúncia é distribuída a um relator

O relator analisa a conduta

A conduta constitui assédio moral ou sexual no trabalho?

Sim

A parte assediadora é notificada sobre a reclamação

As partes desejam participar de uma sessão de mediação / conciliação?

Sim

A sessão é realizada

Houve acordo?

Sim

O acordo é homologado pelo presidente da Comissão e a reclamação é arquivada

Não

A Comissão acompanha o cumprimento e a efetividade do acordo

Não

O reclamante recebe esclarecimentos sobre os motivos pelos quais a conduta não constitui assédio

A reclamação é arquivada

Com anuência do reclamante, a Comissão solicita o apoio do RH, que avaliará a necessidade de intervenção e, se for o caso, definirá a melhor estratégia para fazê-la

Com a anuência do reclamante, a reclamação é encaminhada à Corregedoria ou ao Presidente do Tribunal, a depender do grau de jurisdição em que a parte assediadora atua



PARA SABER MAIS

Acesse o link: <http://tjmmg.jus.br/prevencao-e-combate-ao-assedio/>

REFERÊNCIAS

Cartilha do Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais: "Diretrizes para a promoção da qualidade de vida do servidor - Prevenção do assédio moral na Justiça Militar de Minas Gerais".

Cartilha do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais: "Assédio Moral no Trabalho - Orientação, prevenção e combate".

Cartilha do Tribunal Superior do Trabalho: "Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual - Por um ambiente de trabalho mais positivo".



A large, vibrant red abstract shape, resembling a stylized arrow or a drop, points downwards from the top left corner of the page. It overlaps with a gold-colored rectangular area on the left side.

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO,
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO

