

TODOS PODEM CONTRIBUIR PELA DEFESA DE RELAÇÕES SAUDÁVEIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

NO AMBIENTE DE TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

O Tribunal de Justiça do Amazonas tem como missão institucional "realizar justiça com acessibilidade e de forma igualitária à sociedade", promovendo um Judiciário efetivo e ágil na garantia dos direitos, contribuindo para reduzir as desigualdades sociais e regionais. Sendo assim, tal premissa deve existir em sua estrutura interna a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário. Para o enfrentamento e a conscientização, de forma prática e didática, a respeito das questões contidas na Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020, foi criada a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, que tem como objetivo conscientizar, humanizar e coibir essas práticas antiéticas e criminosas.

O ASSÉDIO NÃO É DOENÇA!

Mas provoca danos e adocece.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada. Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras e/ou comportamentos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física. A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

É o assédio realizado no ambiente de trabalho, seja na frente de outras pessoas ou em particular. São ações realizadas com o objetivo de menosprezar a autoimagem do trabalhador, reduzir o seu valor ou desabonar o trabalho realizado. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). A vítima escolhida passa a ser hostilizada; ridicularizada; inferiorizada; culpabilizada e desacreditada no seu ambiente de trabalho. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.



**VOCÊ JÁ VIVEU UMA
SITUAÇÃO COMO
ESSA OU CONHECE
ALGUÉM QUE VIVEU ?**



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O ASSÉDIO MORAL MANIFESTA-SE DE TRÊS MODOS DISTINTOS:



01 - Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, de chefes para subordinados ou dos próprios subordinados para com o chefe.



02 - 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. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



03 - Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

SÃO ATOS COMUNS DE ASSÉDIO:



01

Isolamento do servidor (*icing out*);

02

A destruição nas redes sociais de comunicação;

03

Estabelecimento de um tratamento desigual;

04

O induzimento ao erro;

05

A rivalidade (pode ser fruto de um sentimento de inveja inconfesso, mas estimulado sutilmente pela organização);

06

As agressões diretas ou mesmo sutis;

07

A recusa a uma comunicação direta;

08

O descrédito público;

09

A desqualificação constante;

10

O desprezo por tudo que faça ou deixe de fazer;

11

O impedimento do exercício de suas funções (ócio forçado);

12

Fofocas, meias verdades, calúnias sobre determinada pessoa.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO?

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

Trata-se, em outras palavras, de um comportamento de teor sexual merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e/ou impertinente. O assédio sexual em si é considerado uma evolução do assédio moral.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



01 - Assédio sexual vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados. Quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.



02 - Assédio sexual horizontal

Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio”, prevista no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

MULHERES SOFREM MAIS ASSÉDIO SEXUAL?

SIM! Mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho.

47% DAS MULHERES JÁ SOFRERAM ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Pesquisa do *LinkedIn* e da consultoria de inovação social *Think Eva*

De acordo com o levantamento, a maioria das entrevistadas que já sofreram alguma forma de assédio sexual no ambiente de trabalho são mulheres negras (52%) e que recebem entre dois e seis salários mínimos (49%). Além disso, o Norte (63%) e Centro-Oeste (55%) têm uma concentração de relatos superior às demais regiões.

78,4%

das mulheres acreditam que nada acontecerá caso denunciem o crime dentro das corporações em que trabalham.

63%

das mulheres da região norte já sofreram assédio sexual no trabalho

52%

das mulheres assediadas no ambiente de trabalho são negras.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e aquela que é assediada, o que dificulta a obtenção de provas. O ciclo do silêncio, causado pelo medo, pelo constrangimento ou pela vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

ATENÇÃO! Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ser repetida ou não.

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO ?

O assédio tanto moral quanto sexual podem acarretar consequências físicas e emocionais aos trabalhadores, comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica.

Os principais sintomas podem, ser: • Estresse • Depressão
Irritabilidade • Ansiedade • Esgotamento profissional • Fadiga crônica
• Alcoolismo • Insônia • Dores musculares • Pressão alta • Aumento ou perda de peso exagerado.

Além da desestabilização da pessoa, também se busca com o assédio moral:

- Comprometer a imagem profissional perante seus colegas dando-lhes informações confusas e imprecisas; bloqueando o andamento do trabalho, pedindo-lhe trabalho urgente sem necessidade, sobrecarregando-o de tarefas ou não lhe outorgando nenhuma função; impondo-lhe horários injustificados e até mesmo atribuindo-lhe erros que nunca existiram.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É ASSÉDIO VIRTUAL NO TRABALHO?

O Assédio virtual (do inglês *cyberbullying*) é uma prática que envolve o uso de tecnologias de informação e comunicação para dar apoio a comportamentos deliberados, repetidos e hostis praticados por um indivíduo ou grupo com a intenção de prejudicar o outro. A internet criou diversos espaços de interação social. Por aproximarem desconhecidos e permitirem o anonimato, entretanto, eles potencializam o assédio virtual, principalmente contra as mulheres.

Os principais assédios virtuais são constrangimentos moral e psicológico; exposição não consentida de imagens e vídeos íntimos; estupro virtual (conceito já reconhecido pelo judiciário); *stalking* (perseguição obsessiva) e *sextortion* (ameaça ou a chantagem mediante materiais ou atos sexuais); assédio sexual em redes sociais e golpes. Atualmente, leis como o Marco Civil da Internet, Maria da Penha e de Importunação e Contravenção Penais oferecem bases jurídicas para que o autor de um crime *online* seja punido.

A PESSOA QUE ASSEDIA OUTRA NO AMBIENTE DE TRABALHO PODE SER RESPONSABILIZADA POR SUA CONDUTA?

Sim. Quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo ou outros). É fundamental coletar provas e denunciar as práticas de assédio.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

É a exteriorização de preconceito, ideia prévia e negativa sobre algo em razão de raça; cor; etnia; procedência; gênero; orientação sexual; deficiência; crença religiosa; convicção política ou filosófica.

Será qualificada como discriminação: Toda distinção, exclusão ou preferência de raça; cor; sexo; religião; opinião política; ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional; qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou o tratamento em âmbito profissional.

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

- 01** Não promover ou contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça e/ou idade;
- 02** Segregar pessoas com doenças;
- 03** Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;
- 04** Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- 05** Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência;
- 06** Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

VOCÊ CONHECE AS RESOLUÇÕES DO CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA) QUE ABORDAM A TEMÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO/INCLUSÃO?

- **Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n.º 401/2021:** versa sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
- **Resolução CNJ n.º 270/2018:** dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários; membros; servidores; estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros. A Resolução considera que o Estado deve assegurar o pleno respeito às pessoas, independentemente da identidade de gênero, respeitando a igualdade, a liberdade e a autonomia individual.
- **Resolução CNJ n.º 255/2018:** no que concerne à participação feminina no Judiciário, a Resolução n.º 255/2018 considera a importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres, instituindo em seu Art. 2.º, que: “Todos os ramos e todas as unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.
- **Resolução CNJ n.º 203/2015:** buscando maior inclusão de pessoas negras no Poder Judiciário, a Resolução n.º 203/2015 orienta 20% das vagas de concurso público para o provimento de cargos efetivos e ingresso na magistratura. É importante ressaltar que a redução das desigualdades; a promoção da inclusão social; bem como a garantia da igualdade de oportunidades são alguns dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO

A constituição das Comissões de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Poder Judiciário Estadual cumpre o disposto na Resolução n.º 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e à Discriminação tendo como parâmetros, entre outras questões, que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n.º 8.112/90 e à Lei n.º 8.429/92 e, ainda, que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura” (art. 8.º, XII da Resolução CNJ n.º 240/2016). Como providência para a efetividade das diretrizes da Resolução, o Poder Judiciário do Amazonas instituiu, em 31 de maio de 2021, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação.

A Comissão é presidida pela desembargadora do TJAM, Carla Reis, e composta por magistrados (as); servidores (as); estagiários (as); terceirizados (as) e representantes das entidades sindicais, e tem a finalidade de contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional; solicitar relatórios; estudos e pareceres; sugerir medidas de prevenção; orientação; representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação; fazer recomendações; articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos e alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e/ou à discriminação.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

LEMBRE-SE!

**NÃO TENHA MEDO DE DENUNCIAR.
SIGILO ABSOLUTO.**

IMPORTANTE !

As políticas de prevenção e enfrentamento, tanto aos assédios moral e sexual quanto à discriminação, de toda forma têm como objetivo promover dentro do contexto institucional a disseminação de conceitos para que de forma didática e colaborativa todos possam entender quando sofrem ou praticam condutas inapropriadas de violência psicológica e/ou exclusão por qualquer tipo de distinção.

Qualquer agente público, estagiário, colaborador terceirizado que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho pode fazer denúncia pela página da Comissão no site do Tribunal, por meio de formulário eletrônico, para o superior hierárquico, para a Corregedoria-Geral de Justiça ou para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação do TJAM. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar, além da responsabilização civil e criminal.

ACOLHIMENTO

Como meio de interação com os servidores, a Comissão do TJAM disponibiliza a página no site do TJAM e o *e-mail* para o envio de dúvidas e sugestões:

▶ assedioediscriminacao@tjam.jus.br



Essas ferramentas possibilitarão a criação efetiva de uma rede de proteção nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação aos que se sentirem afetados por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no ambiente de trabalho.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

FONTES

HELOANI, R. BARRETO, M. (2018). Assédio moral: Gestão por humilhação. Curitiba: Juruá.

HIRIGOYEN, M. (2017). Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 9.ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017;

Resolução n.º 401, de 16 de junho de 2021 (Conselho Nacional de Justiça);

Resolução n.º 270, de 11 de dezembro de 2018;

Resolução n.º 255, de 23 de junho de 2015;

Resolução n.º 203, de 23 de junho de 2015; Site: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> (organização das Nações Unidas –Brasil);

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho – TST, 2019;

Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho do Senado Federal, 2019;

Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo do Estado da Bahia,
<http://www.mulheres.ba.gov.br/> ;

<https://nacoesunidas.org/onu>;

<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>.

<http://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2020/01/cartilhaassedio-moral-sexual-e-discriminacao.pdf>

<https://www.cnj.jus.br/tribunais-devem-responder-sobre-aplicacao-da-politica-contra-assedio-moral-e-discriminacao/>

http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=445.



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL
E DISCRIMINAÇÃO
NO AMBIENTE DE TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO

**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO AMAZONAS**