

# Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação



# MENSAGEM

O trabalho tem um papel central na vida de cada um de nós. Dá identidade à trabalhadora e ao trabalhador, fortalece como pessoa, cria identidade em suas relações. Possui um papel central porque é provedor, é quem dá sustentação, é quem fortalece o saber fazer e possibilita a criatividade. O trabalho é tão importante para a construção da saúde mental das pessoas, que quando se abala isso, pode causar danos físicos e psicológicos ao indivíduo.

Todas as formas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho são formas de violência que podem repercutir na saúde física e na saúde psíquica do trabalhador. Têm efeito devastador na vida das pessoas, levando-as a patologias da solidão, o que se reflete em sua vida pessoal e social. Mais do que competição em busca de cumprimento de metas, ou relações hierárquicas de desigualdade, para o sucesso de uma equipe é necessário a construção de relações de trabalho baseadas em respeito e colaboração.

As Comissões da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação lança esta cartilha para que cada servidor analise suas atitudes, reflita, repense e modifique suas ações.

Um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação é direito fundamental de todas e todos!

Rosa de Fátima Navegantes de Oliveira  
Juíza membro do TRE-PA  
Presidente da Comissão atuante da Sede do TRE-PA

Jackson José Sodré Ferraz  
Juiz Eleitoral da 29ª Zona Eleitoral  
Presidente da Comissão atuante perante  
as Zonas Eleitorais do TRE-PA

# INTRODUÇÃO

A Resolução CNJ nº 351/2020 instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e o Tribunal Regional Eleitoral do Pará, por meio da Portaria nº 20377/2021, constituiu as Comissões da Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da secretaria e no âmbito das zonas eleitorais.

O assunto recebe destaque na mídia e nos meios jurídicos e político nos últimos tempos, em razão da tendência atual de humanização das relações de trabalho. A presente cartilha oferecerá aos membros da Corte, às juízas e aos juízes eleitorais, às servidoras e aos servidores, às colaboradoras e aos colaboradores, às estagiárias e aos estagiários, às terceirizadas e aos terceirizados e à sociedade como um todo informações que possibilitem a identificação de situações que os caracterizam, bem como as providências cabíveis.

Importante lembrar que o Conselho Nacional de Justiça aderiu ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. Dentre estes objetivos encontra-se o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente. O assédio e a discriminação são formas de violência psicológica que afetam trabalhadores e trabalhadoras e compromete sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais e sua prática pode ocasionar graves danos à saúde física e mental, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

## Efetivos

Desembargadora Luzia Nadja Guimarães Nascimento Presidente

Desembargador Leonam Gondim da Cruz Júnior  
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Juíza Federal Carina Cátta Bastos de Senna

Juiz Álvaro José Norat de Vasconcelos

Juiz Edmar Silva Pereira

Juiz Diogo de Seixas Condurú

Dr. Felipe de Moura Palha e Silva  
Procurador Regional Eleitoral

## Substitutos

Desembargador José Maria Teixeira do Rosário

Desembargadora Maria Filomena de Almeida Buarque

Juiz Federal Sérgio Wolney de Oliveira Batista Guedes

Juíza Rosa de Fátima Navegantes de Oliveira

Juiz Marcus Alan de Melo Gomes

Juiz Rafael Fecury Nogueira

Dr. José Augusto Torres Potiguar  
Procurador Regional Eleitoral Substituto

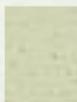
## COMPOSIÇÃO das COMISSÕES DE PREVENÇÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

### Comissão atuante perante à Secretaria do TRE-PA

Rosa de Fátima Navegantes de Oliveira - Presidente da Comissão  
Acrísio Tajra de Figueiredo - Juiz Eleitoral atuante na 3ª Zona Eleitoral  
Patrícia Guimarães Rocha de Saboya - Secretária da Comissão  
Kariny Fidelix Franco  
Judiron Rodrigues de Carvalho  
Alair do Socorro Cabral Ferreira  
Gláucia Gouveia Arantes dos Reis  
Heitor Moreira Lurine Guimarães

### COMISSÃO ATUANTE PERANTE AS ZONAS ELEITORAIS:

Jackson José Sodrê Ferraz - Presidente da Comissão  
Priscila Campos Fonseca - Secretária da Comissão  
Alda Simone Vidal Gois  
Antônio Ribeiro Burgos Neto  
Lucivaldo da Conceição Moreno  
Suellen Silva dos Santos  
Thalles Puget



# O que é ASSÉDIO MORAL?

É o processo contínuo, reiterado e prolongado de condutas que, independentemente de intencionalidade, sejam abusivas e atentem contra a integridade, identidade e dignidade humana do(a) trabalhador(a), por meio da degradação das relações profissionais e do ambiente de trabalho, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

## **POSSÍVEIS EFEITOS:**

O assédio moral está relacionado a uma experiência subjetiva que acarreta consequências e prejuízos práticos e emocionais para o(a) trabalhador(a), comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física e psicológica, como: estresse, depressão, ansiedade, esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, aumento ou perda de peso exagerada, entre outros.

## **EXEMPLOS:**

Uma pessoa teve alguma fala ou conduta que te fez se sentir com vergonha, desconfortável, ofendido, ameaçado ou incomodado?

Essa pessoa exerce algum cargo superior ao seu, ou é um colega de trabalho?

Essa pessoa te xinga constantemente? É grosseira com frequência? Faz piadas e comentários desconfortáveis reiteradamente e direcionadas apenas a você?

Isso pode ser assédio moral.



# O que não é assédio moral?

## **EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS -**

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio. É natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional. Assim, reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

## **AUMENTO DO VOLUME DE TRABALHO -**

A sobrecarga de trabalho só se configura como assédio moral quando usada para desqualificar reiteradamente um indivíduo, ou se for usada como forma de punição.

## **USO DE MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROLE -**

Ferramentas para controle de frequência e assiduidade não podem ser consideradas assédio moral.

## **MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO -**

Condições físicas do ambiente de trabalho, como má iluminação ou ambiente pequeno, só pode ser considerado como assédio se o profissional for colocado nesse ambiente como punição, ou para desmerecê-lo diante dos demais.



# Assédio MORAL Descendente



Ocorre quando um(a) funcionário(a) hierarquicamente superior assedia seu(sua) inferior.

## Isso é ruim!



Utilizar apelidos pejorativos.

Impor metas ou prazos impossíveis.

Delegar tarefas humilhantes.

Retirar a autonomia e contestar suas decisões a todo momento. Humilhar funcionários(as) para que alcancem metas.

Não passar tarefas para o(a) assediado(a) Impor condições e regras de trabalho diferentes dos(as) demais.

Impor punições vexatórias.

Manipular informações.

Proibir que colegas frequentem o andar, a seção ou o local de trabalho. Proibir que colegas falem com o(a) assediado(a) e vice-versa.

Isolar fisicamente o(a) assediado(a) para que não haja comunicação com os(as) demais colegas.

Ignorar a presença do(a) assediado(a), dirigindo-se apenas aos(às) demais.

Dirigir-se ao(à) assediado(a) apenas por e-mail, bilhetes ou por intermédio de terceiroa.

Criticar a vida particular.

Não levar em conta seus problemas de saúde.

Interromper a vítima com frequência.

Gritar ou falar de forma desrespeitosa.

Ameaçar com violência física.

Espalhar rumores ou boatos ofensivos. Vigilância excessiva.

# Assépio MORAL Descendente

Isso é bom!



- Incentivar a efetiva participação de todas e todos.
- Incentivar as boas relações, com tolerância à diversidade de habilidades e perfis profissionais.
- Ampliar a autonomia e fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas.
- Garantir que as práticas administrativas e gerenciais sejam aplicadas a todos de forma igual.
- Dar tratamento justo e respeitoso.
- Estimular as pessoas a superar suas dificuldades.
- Fortalecer o trabalho em equipe e a colaboração entre trabalhadores(as).
- Dividir o trabalho de forma igualitária entre todas e todos.



## Assédio Moral Horizontal



Ocorre entre funcionários(as) que ocupam a mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho. O(a) assediador(a) promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao(à) colega. Conduta parecida com o *bullying*.

## Assédio Moral Ascendente



Ocorre quando um(a) funcionário(a) hierarquicamente inferior assedia seu(sua) superior(a).

Isso é bom! 

Respeitar a hierarquia.  
Auxiliar e ensinar a rotina de trabalho ao(à) novo(a) gestor(a).

Isso é ruim! 

Ações ou omissões para boicotar o(a) novo(a) gestor(a).  
Indiretas frequentes diante de colegas.  
Chantagem visando promoção.

# O que fazer em caso de assédio moral?

Reúna provas. Anote todas as situações com detalhes: o que aconteceu, data, hora, local, testemunhas.

Busque ajuda de colegas que presenciaram ou já viveram a mesma situação.

Utilize o CANAL DE ACOLHIMENTO na intranet, incumbido do acolhimento, da escuta, do acompanhamento e da orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional.

O Canal de acolhimento é resguardado por sigilo profissional.



## VOCÊ TESTEMUNHOU UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL?



Ofereça apoio!

Disponibiliza-se como testemunha.

Comunique a situação via CANAL DE NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO na intranet, incumbido de receber condutas noticiadas por qualquer pessoa que se perceba alvo ou tenha conhecimento de fatos que possam configurar assédio ou discriminação no trabalho.

# Assédio Sexual no Trabalho é Crime!

Constranger alguém para obter vantagem ou favorecimento sexual no trabalho é assédio sexual. No ambiente de trabalho, o assédio sexual é crime quando existe relação hierárquica ou ascendência profissional e a conduta tiver conotação sexual (Lei nº 10.224, de 15.5.2001).

A prática do assédio sexual abrange manifestações de poder e intimidação, propostas inadequadas, ofensas e abordagens grosseiras.



## O que fazer?

- Busque apoio com colegas de trabalho em quem confie;
- procure o CANAL DE ACOLHIMENTO, ou o CANAL DE NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO na intranet do TRE-PA;
- procure não ficar a sós com o(a) assediador(a), tente sair do local ou convide colegas para ficar com você;
- Procure uma delegacia de polícia;
- Caso a vítima seja mulher, ou mulher transgênero, ligue 180 - Central de Atendimento à Mulher (funciona 24 horas e é gratuito para todo o Brasil, de telefone fixo ou celular) e/ou procure uma delegacia especializada no atendimento a mulheres vítimas de violência.

## O que é ASSÉDIO VIRTUAL?



A pessoa te persegue nas redes sociais e faz ameaças utilizando imagens e mensagens que você postou.

## O que FAZER?

- Salve as mensagens e faça print da tela para salvar como prova.
- Bloqueie a pessoa.
- Procure o **CANAL DE ACOLHIMENTO**, ou o **CANAL DE NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO** na intranet do TRE-PA.

## O que é DISCRIMINAÇÃO?

- Você é discriminado(a) por sua aparência física ou idade?
- Sofre discriminação por sua raça, cor de pele, por sua orientação sexual?
- Ou é discriminado(a) por sua religião, diversidade funcional, deficiência, gordofobia (ou outras que forem surgindo)?



# Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação

## Elaboração

Lísia Regina Franco Dias - Seção de Taquigrafia e  
Jurisprudência/CPJURIS/SJ

Patrícia Guimarães Rocha de Saboya - Gabinete da Presidência

Kayla Oliveira Cohen - Gabinete da Presidência

Gláucia Gouveia Arantes dos Reis - Gabinete da Presidência

Ana Luiza de Araujo Maciel - Gabinete da Presidência

Nelson Rodrigues Gomes - Gabinete da Presidência

## Coordenação:

Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do  
Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará.

## Projeto gráfico e diagramação:

Leonardo Moraes dos Passos Assessoria de Comunicação -  
ASCOM

## Supervisão editorial e revisão:

Renata Cláudia Martins Ferreira Assessoria de Comunicação -  
ASCOM

