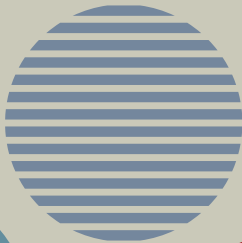




ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

■ **Saiba identificar para combater**

**O exemplo na luta contra as injustiças
deve começar dentro do Judiciário**



Essa Cartilha foi Produzida pela Ascom TJPE em 2022

Design e Diagramação: Ingrid Beatriz da Conceição

Núcleo de Design: Fernando Gonçalves

Núcleo de Publicidade: Mariana Ferreira Pellizzi

Revisão e assessor adjunto de Comunicação Social : Francisco Shimada

Assessor de Comunicação Social: Saulo Moreira

MESA DIRETORA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO - BIÊNIO 2022 | 2024

PRESIDENTE: DES. LUIZ CARLOS DE BARROS FIGUEIRÊDO

1º VICE-PRESIDENTE: DES. ANTENOR CARDOSO SOARES JÚNIOR

**2º VICE-PRESIDENTE: DES. FREDERICO RICARDO DE ALMEIDA NEVES
(Em exercício)**

**CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA: DES. RICARDO DE OLIVEIRA
PAES BARRETO**

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Comissão do 2º grau

- Desembargadora Daisy Maria de Andrade Costa Pereira (Presidente)
- Maria das Graças G. de Araújo Almeida (Servidora)
- Luciana Maranhão de Araújo (Amepe)
- Desembargador André Oliveira da Silva Guimarães (Magistrado)
- Ana Karyna Gomes de Almeida (Sindjud-PE)
- José Roberto Correia de Araújo (Servidor eleito)
- Oziel David de Castro (Colaborador)
- Amanda Santana Daher (Estagiária)

Comissão do 1º Grau

- Juíza Roberta Vasconcelos Franco Rafael de Nogueira (Presidente)
- Alexandra Flávia Siqueira (Servidora)
- Pedro Wallisson Feitosa Santos (Sindjud-PE)
- Luciana Maria Tavares de Menezes (Amepe)
- Ana Cristina de Freitas Mota (Magistrada eleita)
- Sabrina Araújo Feitosa Fernandes Rocha (Servidora efetiva eleita)
- Daniete Andrade Carneiro (Servidora efetiva eleita)
- Dulcineide Ramos de Aquino (Colaboradora)
- Maria Eduarda de Santana (Estagiária)

APRESENTAÇÃO

O combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente de trabalho do Poder Judiciário constitui o primeiro passo para que todas as pessoas possam sentir-se acolhidas, respeitadas e seguras, num convívio harmônico com semelhantes.

A Comissão de Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do Tribunal de Justiça do Estado de Pernambuco objetiva oferecer, por meio desta cartilha, um aprendizado contínuo e a conscientização de todas as pessoas que compõem a administração pública ou que com ela se relacionam. Fornece, ainda, orientação a todos os indivíduos que se sentirem assediados e discriminados no âmbito do Judiciário pernambucano.

O tema foi tratado em tópicos separados, definindo-se o que é, como ocorre, quais as medidas de prevenção e de proteção legal, com exemplos de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação. Buscou-se possibilitar ao público leitor uma melhor compreensão dos conceitos e o acesso ao instrumental de enfrentamento.

Com a presente Cartilha, a Comissão de Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do TJPE pretende contribuir para a consolidação da 'Dignidade da Pessoa Humana' como norte dos objetivos fundamentais de promoção do bem comum, reconhecendo as diversas maneiras do ser e as múltiplas constituições de todas as pessoas que compõem a sua força de trabalho, magistradas(os), servidoras(es), colaboradoras(es) e estagiárias(os).

Boa leitura!

SUMÁRIO

I. SOBRE O ASSÉDIO MORAL	7
1. O QUE É?	8
1.2. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	9
1.3. MODOS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	10
1.4. PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL. EXEMPLOS....	12
1.4.1. EXEMPLOS ESPECÍFICOS DE ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES	15
1.5. FATORES PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL	16
1.6. EXEMPLOS QUE NÃO TIPIIFICAM ASSÉDIO MORAL	17
II. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL	19
2.1. O QUE É?	20
2.2. FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL	21
2.3. OS SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL	23
2.4. COMO ACONTECE?	23
2.5. DÚVIDAS FREQUENTES	24
2.5.1. O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL?	24
2.5.2. O ASSÉDIO SEXUAL OCORRE APENAS ENTRE SUPERIOR(A) E SUBORDINADO(A)?.....	24
2.5.3. PARA CONSIDERAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO O CONTATO FÍSICO?	25
2.5.4. O ASSÉDIO SEXUAL TEM QUE SER NO AMBIENTE DE TRABALHO?	25

III. SOBRE A DISCRIMINAÇÃO	26
3.1. O QUE É?	27
3.2. FORMAS ESPECÍFICAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES	28
3.3. COMO ACONTECE?	29
3.4. A DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA NORMATIVO	31
IV. ENFRENTAMENTO	33
4.1. QUEM É ASSEDIADO(A)? QUEM É O DISCRIMINADO(A)?	34
4.2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO	35
4.2.1. CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM SOFRE O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	36
4.2.2. CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA	37
4.2.3. CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO	38
4.2.4. CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM PRÁTICA O ATO	38
4.3. MEIOS DE PREVENÇÃO	40
4.3.1. EXEMPLOS DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO	40
4.4. O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?	43
4.5. O QUE OS/AS COLEGAS DE TRABALHO PODEM FAZER?	44
4.6. ONDE A PESSOA ASSEDIADA OU DISCRIMINADA PODE BUSCAR AJUDA	45
REFERÊNCIAS	46

I. SOBRE O ASSÉDIO MORAL

1. O QUE É?

Assédio moral é o processo reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do/da trabalhador(a), por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Fica claro que comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, devem ser entendidos como assédio moral.

No serviço público, esse tipo de aviltamento se caracteriza por condutas repetitivas do/da agente público(a) que, excedendo os limites das suas funções por ação, omissão, gestos ou palavras, venha a atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro(a) agente público(a), ou de empregado(a) de empresa prestadora de serviço, trazendo danos ao ambiente de trabalho.

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) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do/da profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

ATENÇÃO!

No Brasil o assédio moral atinge 36% da população economicamente ativa. De um universo de 42,4 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organismos não governamentais, dez mil haviam sofrido algum tipo de humilhação no trabalho.

Um levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) mostra que mais da metade dos/das profissionais brasileiros(as) pratica ou tolera assédio em seu ambiente de trabalho. A pesquisa mostra que a maior parte dos/das entrevistados(as) pratica ou tem tolerância com assédio moral e sexual e corporativismo dentro das empresas.

1.2. TIPOS DE 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/a profissional na relação com a equipe;

Assédio moral institucional: ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio moral. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, por meio de seus/suas administradores(as), utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade.



1.3. MODOS DE MANIFESTAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Assédio moral vertical: ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, entre chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

Descendente: assédio caracterizado pela pressão dos/das chefes contra os/as subordinados(as). Os/as superiores(as) se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o/a servidor(a) ou colaborador(a) em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro.

Ascendente: assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o/a chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um/novo(a) gestor(a), indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.



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/a assediador(a) promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao/à colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



Assédio moral misto: consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores(as) hierárquicos(as) e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com o/a autor(a) fazendo com que os/as demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Assédio moral passivo: ocorre quando o indivíduo sofre os danos físicos e psicossociais de forma indireta, em razão do assédio praticado contra uma terceira pessoa, próxima, causando-lhe a sensação de impotência ou de falsa convivência com a violência praticada.



1.4. PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

EXEMPLOS

Como regra, o/a assediador(a) é autoritário(a), manipulador(a) e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O/a assediador(a) satisfaz-se com o rebaixamento de outras pessoas, é arrogante, desmotivador(a) e tem necessidade de demonstrar poder. Não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos/das demais. O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas, por meio de diversas condutas impróprias, como:

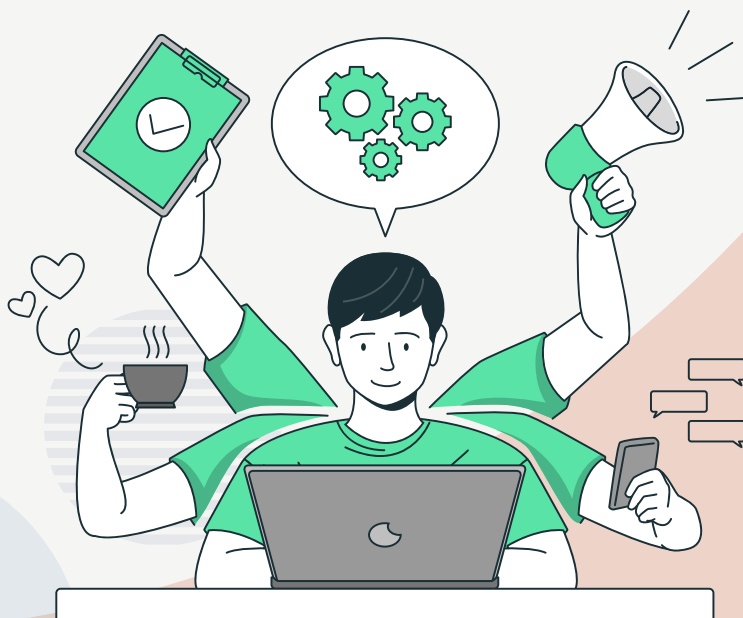


- Abuso do poder diretivo;
- Busca incessante do cumprimento de metas;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do/da chefe para o gerenciamento de pessoas; e
- Rivalidade no ambiente de trabalho.

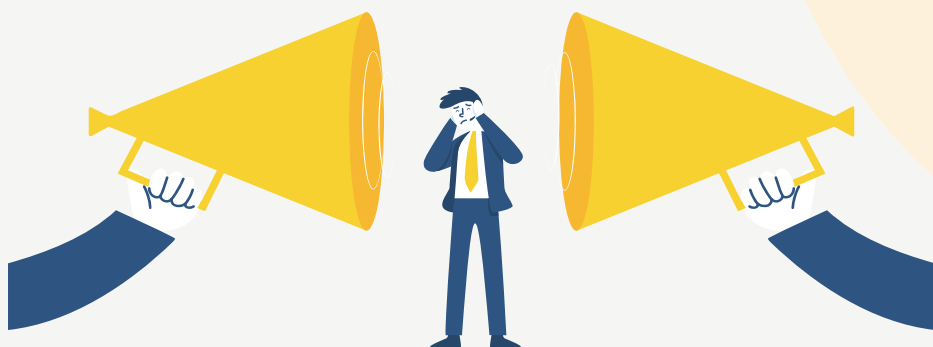
ATENÇÃO!

São exemplos, entre outros, de assédio moral:

- Retirar a autonomia funcional do/da servidor(a) ou contestar, a todo momento, suas decisões;
- Privar o/a servidor(a) de acessar os instrumentos de trabalho como forma de prejudicar o seu desempenho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o/a colaborador(a) realize suas atividades;
- Sobrecarregar o/a colaborador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele/ela executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência, ou ainda passar tarefas humilhantes;



- Delegar tarefas impossíveis de cumprir ou determinar prazos incompatíveis com a finalização de um trabalho;
- Ignorar a presença do/da assediado(a), dirigindo-se apenas aos/às demais colaboradores(as);
- Isolar fisicamente o/a colaborador(a) para que não se comunique com os/as demais colegas, seja no local de trabalho, seja em confraternizações, almoços e outras atividades;



- Gritar ou falar de forma desrespeitosa. Ameaçar com outras formas de violência física;
- Espalhar boatos ofensivos a respeito do/da colaborador(a), procurando desmerecê-lo/la perante seus/suas superiores(as), colegas ou subordinados(as);
- Criticar a vida particular da vítima, as preferências pessoais ou as convicções do/a assediado(a);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Advertir arbitrariamente. Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);

- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Limitar o número de vezes que o/a colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele/ela permanece; e
- Instigar o controle de um/uma colaborador(a) por outro(a), criando um gerenciamento fora do contexto da estrutura hierárquica, para fomentar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

1.4.1. Exemplos específicos de assédio moral contra as mulheres

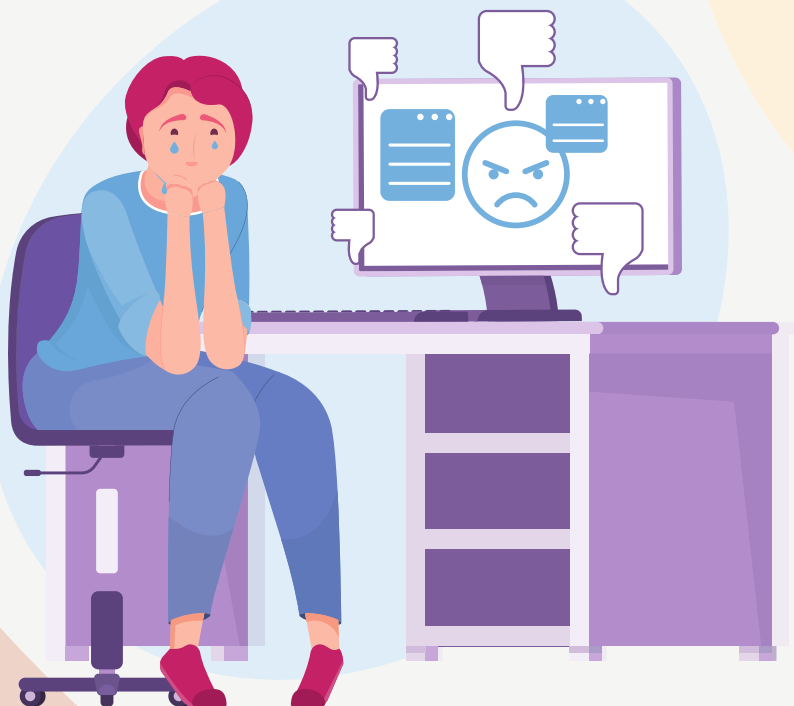
As mulheres são as principais atingidas com essa forma de violência no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com a ‘Secretaria de Políticas para as Mulheres’ da Presidência da República (SPM), demonstram que as discriminações e as desigualdades tornam-se mais evidentes no espaço social do trabalho em que a mulher fica relegada ao desempenho de papéis/ funções outorgados por outras pessoas, sob a óptica de uma ideologia dominante de que a divisão de tarefas é determinada pela diferenciação biológica.



1.5. FATORES PREFERENCIAIS DO ASSÉDIO MORAL

- Sexo feminino;
- Raça e etnia;
- Orientação sexual; e
- Doentes e acidentados.



ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado as agressões devem ocorrer de forma contínua, com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

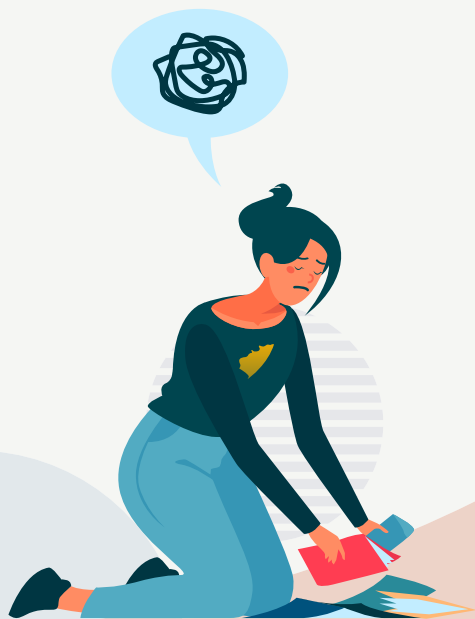
1.6. EXEMPLOS QUE NÃO TIPIFICAM ASSÉDIO MORAL

A prática de atos de gestão administrativa sem finalidade discriminatória, como a atribuição de tarefas aos/às subordinados(as); a transferência de servidores(as) ou de empregados(as) para outro posto de trabalho, no interesse da administração ou da empresa; a alteração da jornada de trabalho, no interesse da administração ou da empresa; a destituição de funções comissionadas, etc.

Também não caracterizam assédio moral a determinação do exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante; as críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não ocorram em público e exponha o/a servidor(a) a situações vexatórias, e os conflitos esporádicos com colegas ou chefias.

ATENÇÃO!

O ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com o assédio moral no trabalho, mas pode ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do/da agressor(a). O assédio moral pressupõe, conjuntamente: repetição (habitualidade); intencionalidade (fim discriminatório); direcionalidade (agressão dirigida a determinada pessoa ou determinado grupo), e temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).



Exigências profissionais: 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. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural haver cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos/das colaboradores(as). Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida, ou realizada com displicência, não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho: dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se 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.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: para gerir o quadro de pessoal, as organizações mais se utilizam cada vez 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/das colaboradores(as).

Más condições de trabalho: a condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o/a profissional seja colocado(a) nessas condições para ser desprestigiado diante dos/das demais servidores(as).

II. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

2.1. O QUE É?

O Conselho Nacional de Justiça amplia o conceito do assédio sexual considerando-o como a 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 ou desestabilizador.



O Assédio Sexual no trabalho é definido na Lei Penal 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” (Art. 216-A do Código Penal).

2.2. FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Por tratar-se de um comportamento de natureza sexual, merecedor de reprovação, considerado desagradável, ofensivo e/ou impertinente, o assédio sexual em si é considerado uma evolução do assédio moral, e se apresenta de diferentes formas:

Assédio sexual vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados(as). Quando o homem ou a



mulher, em posição hierárquica superior, vale-se 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.

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 e, a partir da resolução do CNJ, é prática considerada assédio sexual.

ATENÇÃO!

Outras formas de assédio sexual:

- **Chantagem:** 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.
- **Intimidação:** intenção de restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho. Abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.



2.3. OS SUJEITOS DO ASSÉDIO SEXUAL

Na maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas as mulheres, embora possa ocorrer o contrário em menor proporção. É possível, também, a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

Mesmo com todos os avanços que tem ocorrido no campo da sexualidade e/ou orientação sexual nas últimas décadas, o assédio sexual é um problema estrutural de gênero.

Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofre e, por vezes, as mulheres adotam a postura de “culpadas”, questionando-se se suas ações foram adequadas, provocadoras ou insinuatoras. É um ciclo perverso: o sentimento de culpa é somado ao seu próprio sofrimento de vítima assediada.

2.4. COMO ACONTECE?

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.

Quem já viveu uma situação de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho sabe como essa questão é delicada. Além do medo das consequências, muitos(as) trabalhadores(as) dependem do seu emprego para sobreviver; por isso é comum que se sintam confusos(as) e não saibam como lidar com a situação.

ATENÇÃO!

Diferentemente do assédio moral, a conduta do assédio sexual pode ser repetida ou não.

2.5. DÚVIDAS FREQUENTES

2.5.1. O que não é considerado assédio sexual?

No assédio sexual o/a agressor(a) pretende obter favores sexuais da vítima, mediante imposição da vontade. O elemento “imposição da vontade” é muito importante para que o ato seja considerado como assédio sexual. O ato deve causar constrangimento, fazendo com que a vítima se sinta agredida, lesada, perturbada e ofendida.

Se ocorreu uma mera sedução não ofensiva, sem relevância com a função exercida e sem ser tampouco repelida, tal hipótese não é considerada assédio sexual.

2.5.2. O assédio sexual ocorre apenas entre superior(a) e subordinado(a)?

Muitas pessoas acreditam que a conduta do assédio depende da subordinação. Porém, essa ideia é equivocada. Existem diferentes tipos de assédio sexual, e o que importa é a conduta e não a relação hierárquica entre a vítima e o/a agressor(a).

No chamado assédio sexual por intimidação, um/uma colega de trabalho ou qualquer outro(a) funcionário(a) pode ser reconhecido(a) como sendo o/a agressor(a). A conduta pode ser repetitiva, ou não, e com a pretensão de obter favores sexuais mediante a imposição da vontade.

2.5.3. Para considerar assédio sexual é necessário o contato físico?

Não é necessário haver contato físico para que se caracterize o assédio sexual. Expressões, comentários, indiretas, mensagens por telefone celular, por e-mails ou por outros aplicativos também podem caracterizar o assédio sexual dentro da instituição.

2.5.4. O assédio sexual tem que ser no ambiente de trabalho?

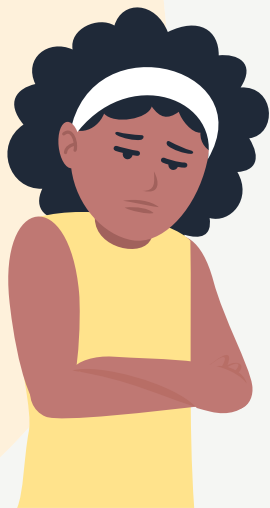
É importante que a vítima saiba que o assédio sexual pode ocorrer mesmo fora do ambiente da empresa. No entanto, é necessário que as relações entre a vítima e o/a agressor(a) ocorram em razão do trabalho.

Exemplos comuns: “pegar uma carona” com um/uma colega de trabalho depois do expediente, e dele/dela sofrer uma abordagem constrangedora, isso pode caracterizar assédio sexual. Contatos pelas redes sociais, em happy hours da equipe de trabalho, festas de final de ano e outros eventos também podem ser considerados para fins da caracterização do assédio sexual.



III. SOBRE A DISCRIMINAÇÃO

3.1. O QUE É?



A Discriminação é toda rejeição, exclusão, restrição ou preterição baseada em gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica.

Tem por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, trabalhista ou em qualquer outra área da vida pública ou privada. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

ATENÇÃO!

Todos os povos que reconhecem a dignidade da pessoa humana o fazem e procuram no dia-a-dia assegurar a igualdade entre mulheres, homens, idosos, crianças, pessoas com todas as suas características e opções pessoais.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é o de promover o bem de todas as pessoas, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação.

Entretanto, ainda que as pessoas sejam iguais perante a lei, elas pensam, agem, manifestam-se e se comportam de maneira diferente. É na diferença que todos(as) precisam ser respeitados(as).

3.2. FORMAS ESPECÍFICAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

A discriminação é uma forma especialmente cruel de violência psicológica, uma vez que é capaz de comprometer a identidade, dignidade e as relações afetivas e sociais da vítima.

Estudos mostram que a forma de discriminação mais incidente no ambiente de trabalho é a discriminação de gênero, sendo as mulheres as maiores vítimas, assim como de assédio moral e sexual.

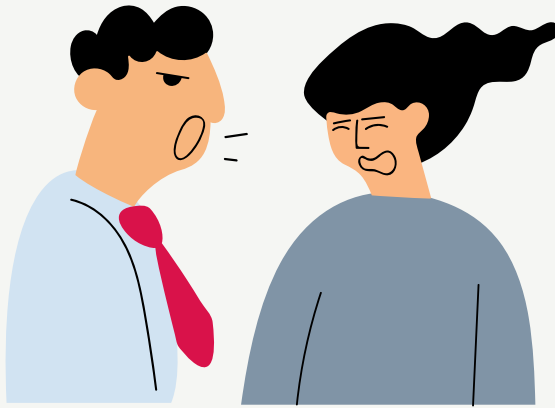
A discriminação de gênero é definida como a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos cível, político, econômico, social, cultura, laboral ou em qualquer outro campo.



O impacto deste tipo de violência tem um efeito perverso na vida das mulheres e não é isolado, nem acontece apenas eventualmente. Na maioria dos casos, não será possível separar categoricamente as práticas de assédio moral, sexual e discriminação, uma vez que frequentemente aparecem de maneira combinada e sobrepostas.

O assédio e a discriminação podem acontecer por meio de comportamentos inapropriados, microagressões, estímulo e manutenção de ambientes tóxicos e outras violências tipicamente cometidas contra mulheres.

Reconhecer que o assédio e a discriminação não são apenas ação específica que acontece em um tempo determinado, mas também um complexo conjunto de práticas que se combinam de maneira sustentada, tudo isso é essencial para o seu enfrentamento efetivo.



3.3. COMO ACONTECE?

A raiz da discriminação está no preconceito, que pode ser racial, econômico, de gênero, social, sexual, religioso, etário, de pessoas com deficiência, entre outros, e pode ocorrer de diversas formas, especialmente nas seguintes situações no ambiente de trabalho:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça;
- Praticar violência física, verbal ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero;

- Proibir o acesso a determinado local, tendo como justificativa a cor, a raça, o sexo, o gênero ou a crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas portadoras de deficiência;
- Não conceder promoção a mulheres, ou ainda exonera-las de cargos de direção e de chefia, em razão de gravidez e de licença maternidade, bem como expor a mulher grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes, em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta a desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas de qualquer enfermidade, como LER/DORT, por exemplo;
- Discriminar pessoas que estão fora dos padrões de beleza pautados pela sociedade; e
- Direcionar cursos de aperfeiçoamento para determinadas pessoas, oferecendo-os preferencialmente, por exemplo, a homens e não a mulheres.



3.4. A DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA NORMATIVO

No ambiente de trabalho, condutas discriminatórias podem configurar abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crimes resultantes de preconceito. Os mais comuns são:

- Racismo: discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, é crime inafiançável e imprescritível [CF/1988 art. 5º, inc. XLII, c/c a Lei 7.716/1989];
- Discriminação contra a pessoa portadora de deficiência [Lei 7.853/1989];
- Discriminação de Gênero: discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho [Lei 9.029/1995];



- Intolerância Sexual: discriminação relacionada à orientação sexual contra os diversos grupos inseridos sob a sigla LGBTQIA+ [lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros, travestis e intersexuais];
- Intolerância Religiosa: conjunto de ideologias e atitudes ofensivas a diferentes crenças e religiões;
- Etarismo: discriminação em razão da idade da pessoa [ECA / Estatuto do Idoso]; e
- Xenofobia: discriminação social que consiste na aversão a diferentes culturas regionais ou nacionalidades.

ATENÇÃO!

- A raça e a etnia, além do gênero, são importantes fatores de discriminação. As pessoas mais afetadas são as mulheres negras e as indígenas;
- Importa reconhecer casos em que estarão sobrepostas e entrelaçadas as diversas formas de discriminação, sendo difícil a sua diferenciação categórica. Exemplos desses atravessamentos:
- Excluir ou evitar o contato com servidor(a) negra(o) e de orientação sexual inserida(o) sob a sigla LGBTQIA+; e
- Não promover para cargos de direção e chefia mulheres que estão fora dos padrões de beleza pautados pela sociedade ou com deficiência.

IV. ENFRENTAMENTO

4.1. QUEM É ASSEDIADA(O)? QUEM É DISCRMINADA(O)?

Em regra, o alvo de assédio moral, sexual e de discriminação apresenta qualidades compatíveis com as exigências da moderna forma de produção e organização do trabalho no âmbito do serviço público, que demanda profissionais capacitados(as) e flexíveis.

O mérito profissional e pessoal, o gênero, a raça, a orientação sexual, a idade, a origem, o fato de ser pessoa com deficiência são fatores que contribuem para a prática do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, podendo até mesmo ser praticados contra uma pessoa ou contra um grupo determinado de pessoas.



ATENÇÃO!

Quem sofre assédio e discriminação geralmente fica isolado(a) no ambiente de trabalho. Os/as colegas comumente rompem os laços afetivos com a vítima e podem reproduzir os atos de violência psicológica do/da assediador(a), instaurando-se um pacto coletivo de tolerância ao silêncio.

4.2. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação acarretam, individual ou conjuntamente, consequências danosas, não apenas ao/à assediado(a), mas a todo o ambiente de trabalho, às organizações e ao Estado como um todo.



4.2.1. Consequências para quem sofre o assédio e a discriminação

- **Danos Psicológicos:** culpa, vergonha, rejeição, tristeza, sentimento de inferioridade e baixa autoestima, esgotamento físico e emocional, irritação constante, crises de choro, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, estresse, síndrome do pânico, cogitação de suicídio;
- **Danos Psicológicos:** distúrbios digestivos, hipertensão arterial (pressão alta), palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;
- **Danos Sociais:** isolamento, diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos e amigas, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros; e
- **Danos Profissionais:** redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, perda do significado do trabalho, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.

4.2.2. Consequências para a organização/empresa

- Exposição negativa e prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições do trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade de servidoras, empregadas terceirizadas e estagiárias;
- Rotatividade de pessoal, com alteração constante de lotação ou posto de trabalho;
- Aumento doenças profissionais, de erros e acidentes de trabalho e dos danos aos equipamentos;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.



4.2.3. Consequências para o Estado

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Responsabilização extracontratual do Estado. Custos com processos administrativos e judiciais.



4.2.4. CONSEQUÊNCIAS PARA QUEM PRÁTICA O ATO

Assédio Moral e Discriminação

É vedada a prática do assédio moral e a discriminação no âmbito da Administração Pública Estadual, e o/a agente público(a) fica sujeito à apuração de infração disciplinar, mediante procedimento previsto no regime jurídico dos/das funcionários(as) públicos(as) civis do Estado ou trabalhista, sem prejuízo da responsabilização civil [danos moral e material] e criminal [condutas tipificadas que poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc.].

Assédio Sexual

Toda conduta tipificada como crime será também infração disciplinar. Identificada a conduta criminosa do art. 216-A do Código Penal, o/a assediador(a) sexual, além da pena prevista, estará sujeito(a) a apuração por infração disciplinar mediante procedimento previsto no regime jurídico dos/das funcionários(as) públicos(as) civis do Estado, sem prejuízo da responsabilização civil [danos moral e material].

Há reflexos na esfera no Direito do Trabalho quanto aos/às colaboradores(as) contratados(as) pela Poder Público.

O assédio sexual poderá se enquadrar nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama, podendo haver rescisão indireta do contrato

de trabalho, motivada por falta grave do/da empregador(a), além do recebimento de todas as parcelas devidas na dispensa imotivada. Aliás, se caracterizado o prejuízo e configurado o assédio sexual, a vítima terá direito também à indenização para reparação do dano.



4.3. MEIOS DE PREVENÇÃO

Existem várias formas de prevenir o assédio ou a discriminação no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral, sexual e discriminação, e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessas práticas.

4.3.1. Exemplos de Medidas de Prevenção

- Informar servidores(as), empregados(as) e estagiários(as) sobre o assédio e a discriminação, bem como sobre as formas de responsabilização de agentes e pessoas jurídicas, nas esferas pública ou privada;
- Incentivar a efetiva participação de todos(as) os/as colaboradores(as) na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho, ampliando sua autonomia;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio e a discriminação são incompatíveis com os princípios organizacionais;
- Introduzir no código de ética do(a) servidor(a) ou nas convenções coletivas de trabalho medidas de prevenção ao assédio e a qualquer forma de discriminação;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, o cooperativismo, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;

- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, depois de fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos(as) os/as colaboradores(as) de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;



- Dar exemplo de comportamento adequado, evitando omitir-se diante de situações de assédio ou discriminação;
- Atentar para as mudanças de comportamento de servidores(as), empregados(as) e estagiários(as);
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos/às colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio ou discriminação; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



4.4. O QUE A VÍTIMA PODE FAZER?

- Reunir provas do assédio ou da discriminação. Anotar detalhadamente todas as situações do ocorrido, com referência a data, horário, local, nome do/da agressor(a), nome de testemunhas, descrição dos fatos etc.;
- Evitar conversar sozinho(a) com o agressor(a);
- Solicitar a alteração de sua lotação ou posto de trabalho, bem como a alteração de sua jornada;
- Buscar ajuda dos/das colegas, principalmente daqueles(as) que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação, ou dos/das superiores(as) hierárquicos(as) de sua confiança;
- Procurar apoio com familiares e amigos(as);
- Evitar sentimento de culpa e de inferioridade, buscando apoio psicológico para aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento, a fim de lidar com o problema de forma mais forte e sem comprometimento da saúde;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

ATENÇÃO!

Rompa o silêncio! Buscar ajuda e enfrentar o problema é fundamental! Com o afeto e a solidariedade de colegas, familiares e amigos(as), você terá melhores condições de enfrentar o(a) agressor(a). Proteja-se!

4.5. O QUE OS/AS COLEGAS DE TRABALHO PODEM FAZER?

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao/à superior(a) hierárquico(a) do/da assediador(a) ou à entidade de classe as situações de assédio ou discriminação que presenciou.

ATENÇÃO!

Qualquer agente público(a) que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho pode apresentar denúncia ao/à superior(a) hierárquico(a), ao órgão correcional ou à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e Discriminação, conforme a gravidade e a regulamentação de cada instituição.

As denúncias consideradas procedentes deverão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

4.6. ONDE A PESSOA ASSEDIADA OU DISCRIMINADA PODE BUSCAR AJUDA?

- Relatar o ocorrido ao/à superior(a) hierárquico(a) do setor;
- Buscar o meio de apoio e de denúncia da instituição: comissões de prevenção, corregedoria ou outros
- Relatar ao sindicato; e
- Registrar ocorrência em delegacia.

Para pessoas que trabalham no TJPE, é possível recorrer aos seguintes meios:

- Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º e do 2º grau do TJPE.

[Clique aqui para acessar a página.](#)

- 1º Grau - Informações: (81) 3181-0198
Denúncia: denuncia.assedio1g@tjpe.jus.br

- 2º Grau Informações: (81) 3182-0808
Denúncia: denuncia.assedio2g@tjpe.jus.br

- Corregedoria Geral da Justiça - TJPE.

[Clique aqui para acessar a página](#)



REFERÊNCIAS

CAROPRESE, Ricardo; GONÇALVES, Luis Gustavo; LONGANO, Vanessa Arruda. Alguns aspectos do assédio moral no ambiente de trabalho. Rev. Npi/Fmr, set. 2010. Disponível em [http:// www.fmr.edu.br/mpi.html](http://www.fmr.edu.br/mpi.html). Acesso em 23 de novembro de 2012.

FELKER, Reginaldo. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: Ltr, 2006.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social. Curitiba : Juruá, 2011.

MACIEL, Regina Heloísa; GONÇALVES Rosimary Cavalcante. Assédio moral é crime. Denuncie! Coord. GURGEL, Aristélio de Oliveira, Diretor de Formação do MOVA-SE - Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Estadual do Ceará. Fortaleza, 2009. Disponível em http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Cartilha_sobre_Assedio_Moral_Ceara.pdf. Acesso em 23 de novembro de 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília : MTE, ASCOM, 2009.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. Assédio moral. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

----- O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho/2>. Acesso em 23 de novembro de 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. O ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2ª ed. Lisboa: OIT, 2007.

-----Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado - atuação do Ministério Público do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. O assédio moral e mundo do trabalho. Disponível em www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf. Acesso em 23 de novembro de 2012.

www.assediomoral.org

www.oitbrasil.org.br

www.mte.gov.br/ <http://era.org.br>

www.prt12.mpt.gov.br

www.assediomoral.org.br

Ministério Público Federal. Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. – Brasília: MPF, 2016.

Cartilha “Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no Poder Judiciário”. Ajufe, 2021.

Cartilha Tolerância. Quem se dá bem com gente se dá bem na vida. Ministério Público do Estado de São Paulo, 201-.

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO



TJPE