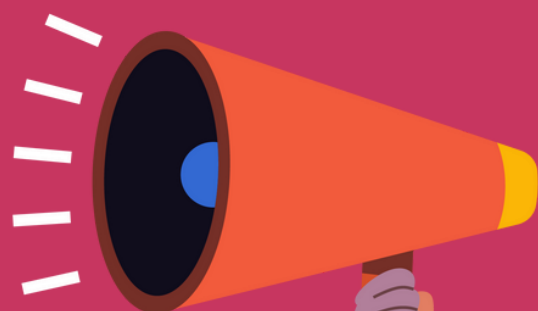
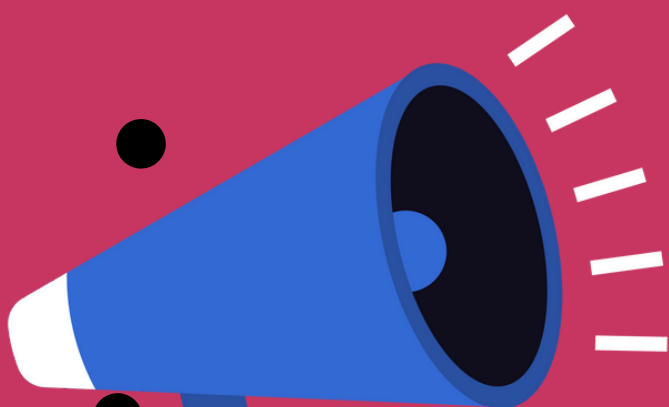


# Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal de Justiça do Pará



## **CARTILHA TJPA - COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO**

Des. Rômulo José Ferreira Nunes  
Desa. Luzia Nadja Guimarães Nascimento  
Desa. Vânia Valente do Couto Fortes Bitar Cunha  
Desa. Vânia Lúcia Carvalho da Silveira  
Des. Constantino Augusto Guerreiro  
Desa. Maria de Nazaré Silva Gouveia Dos Santos  
Des. Ricardo Ferreira Nunes  
Des. Leonardo de Noronha Tavares  
Desa. Célia Regina de Lima Pinheiro  
Des. Leonam Gondim da Cruz Júnior  
Desa. Gleide Pereira de Moura  
Des. José Maria Teixeira do Rosário  
Desa. Maria do Céu Maciel Coutinho  
Des. Roberto Gonçalves de Moura  
Desa. Maria Filomena de Almeida Buarque

Des. Luiz Gonzaga da Costa Neto  
Des. Mairton Marques Carneiro  
Desa. Ezilda Pastana Mutran  
Desa. Maria Elvina Gemaque Taveira  
Desa. Rosileide Maria da Costa Cunha  
Des. José Roberto Pinheiro Maia Bezerra Júnior  
Desa. Rosi Maria Gomes de Farias  
Desa. Eva do Amaral Coelho  
Desa. Kédima Pacífico Lyra  
Des. Amilcar Roberto Bezerra Guimarães  
Desa. Margui Gaspar Bittencourt  
Des. Pedro Pinheiro Sotero  
Desa. Luana De Nazareth Amaral Henriques Santalices  
Des. Alex Pinheiro Centeno  
Des. José Torquato Araújo de Alencar

### **CPAMSD – 2º GRAU**

- **Luana de Nazareth Amaral Henrique Santalices** - Desembargadora Presidente da Comissão.
- **Kátia Maria Franco Bastos** - servidora indicada pela Presidência
- **Kleeson Bruno Correa dos Santos** - servidor indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- **Maria Elvina Gemaque Taveira** - Desembargadora indicada pela AMEPA;
- **Margui Gaspar Bittencourt** - Desembargadora eleita em votação no Pleno;
- **Augusto Sidney Rodrigues** - servidor indicado pelo Sindicato dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Pará - SINDJU-PA;
- **Mário de Jesus Soares Rosa** - servidor indicado pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça do Pará - SINDOJUS-PA;
- **Iná Pinheiro Mendes** - servidora indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário do Estado do Pará - SINJEP-PA;
- **Ana Paula Machado Tárrio dos Santos** - servidora eleita em votação direta entre os(as) servidores(as);
- **Arthur Pinheiro dos Santos** - colaborador terceirizado, representante da categoria.

- **Cristina Sandoval Collyer** - Juíza indicada pela Presidência, que presidirá a comissão;
- **Rone Cley Oliveira dos Santos** - servidor indicado pela Presidência;
- **Kleeson Bruno Correa dos Santos** - servidor indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- **Augusto Sidney Rodrigues** - servidor indicado pelo Sindicato dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Pará - SINDJU-PA;
- **Ana Paula Rosa Vargens** - servidora indicada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça do Pará - SINDOJUS-PA;
- **Evertton de Araújo Silva** - servidor indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário do Estado do Pará - SINJEP-PA;
- **Acrísio Tajra de Figueiredo** - juiz indicado pela Associação dos Magistrados do Estado do Pará - AMEPA;
- **Andrea Aparecida de Almeida Lopes** - juíza eleita em votação direta entre os(as) magistrados(as) da respectiva jurisdição;
- **Manuel Bellarmino da Costa Neto** - servidor eleito em votação direta entre os(as) servidores(as) lotados(as) na capital;
- **Ana Paula Neves Sobrinho** - servidora eleita em votação direta entre os(as) servidores(as) lotados(as) no interior do estado;
- **Arthur Pinheiro dos Santos** - colaborador terceirizado, representante da categoria.

# Sumário

- APRESENTAÇÃO.....PÁG. 04
- DEFINIÇÕES.....PÁG. 05
- ASSEDIANDO, EU?.....PÁG. 10
- QUEM ASSEDIA E QUEM É ASSEDIADO?.....PÁG. 12
- E QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO? .....PÁG. 13
- E AS COMISSÕES? QUAL O SEU PAPEL NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?.....PÁG. 14
- QUEM PODE RECORRER À COMISSÃO?.....PÁG. 18
- COMO FAÇO PARA TER ACESSO À COMISSÃO?.....PÁG. 20
- QUAIS SÃO OS ENCAMINHAMENTOS POSSÍVEIS A SEREM DADOS PELA COMISSÃO?.....PÁG. 22
- ATENÇÃO AOS NOTICIANTE!.....PÁG. 24
- CASOS PRÁTICOS. É OU NÃO ASSÉDIO?.....PÁG. 26
- É ASSÉDIO.....PÁG. 27
- NÃO É ASSÉDIO MORAL.....PÁG. 29
- EXEMPLO DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO.....PÁG. 31
- EXEMPLO DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIA+.....PÁG. 32
- EXEMPLO DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS ÀS PESSOAS NEGRAS.....PÁG. 33
- EXEMPLO DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO IDOSA.....PÁG. 33
- REFERÊNCIAS.....PÁG. 34

# Apresentação:

*O Conselho Nacional de Justiça aprovou, no dia 28 de outubro de 2020, a Resolução nº 351/2020, atualizada em agosto de 2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.*

*A proposta da Resolução é viabilizar a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação. Não há um caráter exclusivamente repressivo e punitivo, primando-se, sobretudo, pela prevenção às práticas de assédio e de discriminação.*

*Considerando que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º grau e do Tribunal vêm apresentar a presente Cartilha como forma de disseminação de informação a todos os colaboradores do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, visando a prevenir práticas assediadoras e/ou discriminatórias no ambiente de trabalho, buscando sempre a pacificação social e um ambiente de trabalho saudável e fraterno.*

*A Cartilha também tem o intuito de informar sobre o trabalho desenvolvido pelas comissões, facilitar o acesso a elas e promover mais conhecimento a respeito dessa temática tão cara e sensível a todos e todas.*



# Definições

## **ASSÉDIO MORAL:**

*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;*

## **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:**

*processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais*

**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.

**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.



**SAÚDE NO TRABALHO:**

*dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.*

**GESTOR:**

*magistrado(a), servidor(a) que exerça atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais.*

**COOPERAÇÃO:**

*mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real.*



**COOPERAÇÃO HORIZONTAL, VERTICAL E TRANSVERSAL:**

*respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas.*

**GESTÃO PARTICIPATIVA:**

*modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n. 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as), servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais.*

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:**

*conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.*





**RISCO:**

*toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.*

**TRANSVERSALIDADE:**

*integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.*

An illustration featuring a crowd of purple silhouettes holding signs in the background. In the foreground, a person's arm and hand are visible, holding an orange megaphone with a blue center. The person is wearing a blue shirt and white pants. The background is a mix of purple, pink, and yellow shapes.

# Assediando, EU?

Normalmente, quando abordamos o assunto de assédio e discriminação, logo pensamos nas hipóteses em que eventualmente se tenha sido vítima de atos abusadores. No entanto, muitas vezes, o assédio pode estar sendo cometido por você mesmo. Sim, você, muitas vezes, sem se dar conta, pode estar cometendo atos abusadores ou discriminatórios.

O assediador desatento é um termo informal utilizado para caracterizar aquela pessoa que comete assédio “sem saber”. Ou seja, é aquela pessoa que não tem conhecimento que a sua prática habitual consiste em uma ação assediadora. Essa pessoa pode ser eu ou você! Sabemos que a cultura que nascemos e crescemos muitas vezes determinam a forma de agir e falar em nossas vidas. E, por muitas vezes, essa forma pode desencadear na outra pessoa diversos sentimentos e angustias que nós não conseguimos identificar como fruto de nossos comportamentos e palavras. No entanto, independente da intenção, na sociedade ou na cultura em que vivemos, assédio é assédio, trazendo sempre consequências devastadoras para a vida do assediado ou assediada.

Ocorre que esse tipo de assediador ou assediadora, quando se dá conta que seus atos podem ocasionar algum tipo de assédio ou discriminação, possui alto índice de possibilidade de uma resposta positiva e mudanças efetivas de comportamento.

Por isso é tão importante a busca pelo conhecimento sobre a temática. Assim, evitamos todos de incorrer em práticas abusivas, assediadoras ou discriminatórias.

# Quem assedia e quem é assediado?

*Qualquer pessoa pode estar no polo ativo e passivo de uma situação de assédio.*

*Entretanto, na maioria dos casos, a relação de hierarquia e subordinação, seja ela formal ou informal, acaba sendo um fator preponderante para a ocorrência do assédio.*

*É mais frequente que o assediado esteja em alguma situação de vulnerabilidade social ou condição especial (mulheres, idosos, pessoas LGBTQIA+, pessoas negras, pessoas com deficiência, etc.), seja atual, recente, temporária ou permanente.*



# E quais as consequências do assédio?



(Fonte: TST)

## **Possíveis consequências para o indivíduo**

- Dores generalizadas
- Palpitações
- Distúrbio Digestivo
- Dores de cabeça
- Hipertensão arterial (pressão alta)
- Alteração do sono
- Irritabilidade
- Crises de choro
- Abandono de relações pessoais

## **Possíveis consequências para a vida funcional**

- Redução de produtividade
- Rotatividade de pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absentéismo (faltas)
- Licenças médicas
- Prejuízo à trajetória funcional
- Dificuldade de progressão funcional
- Dificuldade de ocupação de cargo de chefia

## **Possíveis consequências para o Estado**

- Custos com tratamentos médicos
- Despesas com benefícios sociais
- Custos com processos administrativos e judiciais

# E As Comissões? Qual O Seu Papel Na Prevenção E Enfrentamento Do Assédio E Da Discriminação?

*Conforme disposto no art. 15 da Resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça, serão instituídas em cada tribunal, em caráter permanente, pelo menos uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, revestida de caráter autônomo e independente com participação plúrima de magistrados(as); servidores(as); e terceirizados(as),ressaltando que nos tribunais de médio e grande porte haverá, pelo menos, uma Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em cada grau de jurisdição.*

## **As comissões têm as seguintes atribuições (art. 16, Res. 351/CNJ):**

- Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e de discriminação;
- Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;
- Representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;
- Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação; e (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)
- Fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio.
- Articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos da Comissão. (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

# Você sabia?





**Que o principal objetivo das comissões não é buscar a punição do sujeito ativo da conduta**, mas, especialmente, prevenir, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação, de modo que essa prática se reduza significativamente dentro do Poder Judiciário, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

**Que as comissões atuam de forma independente da Corregedoria de Justiça.** Ou seja, nem toda notícia que é encaminhada às Comissões vai ser repassada à Corregedoria. Isso é sim uma possibilidade que ocorrerá quando manifestada a vontade do noticiante. Nesse sentido, é importante ressaltar que cabe às Comissões explicar de maneira clara quais são as possibilidades existentes ao noticiante para que este consiga decidir, de forma segura, os encaminhamentos que entende necessários, **sempre prezando pelo respeito ao tempo de reflexão de cada pessoa.**

“§ 6º do art. 13 da Res. 351 do CNJ: O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.”

**O suposto assediador não será cientificado da existência ou do conteúdo da notícia, nem será ouvido, sem o consentimento do noticiante.**

“§ 3º do art. 16 da Res. 351 do CNJ: Por força do disposto no art. 8º desta Resolução, o acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia de assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do(a) noticiante.”

# Quem pode recorrer à comissão?

- *qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;*
- *qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.*



*A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa notificante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.*

*No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.*

## **ATENÇÃO:**

*Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.*



# Como faço para ter acesso à comissão?



As Comissões de Enfretamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do 1º e 2º Graus, disponibilizam um canal de escuta e acolhimento, conforme a diretriz pela Resolução 351/2020-CNJ, que preconiza a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas e o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para a resolução de conflitos.

Nesse sentido, a Comissão disponibiliza um Plantão de Escuta e Acolhimento individual, cujo acesso se dará preferencialmente de forma remota, por videochamada, mediante agendamento individual, nas datas disponibilizadas pela dupla responsável pela escuta e/ou mediante prévio ajuste de data, horário e local.

A escuta tem caráter sigiloso e somente é registrada em ata, caso consentido pelo noticiante. Além disso, o noticiante, caso assim queira, pode escolher a dupla que fará sua escuta.

**Link de acesso ao canal de escuta:**

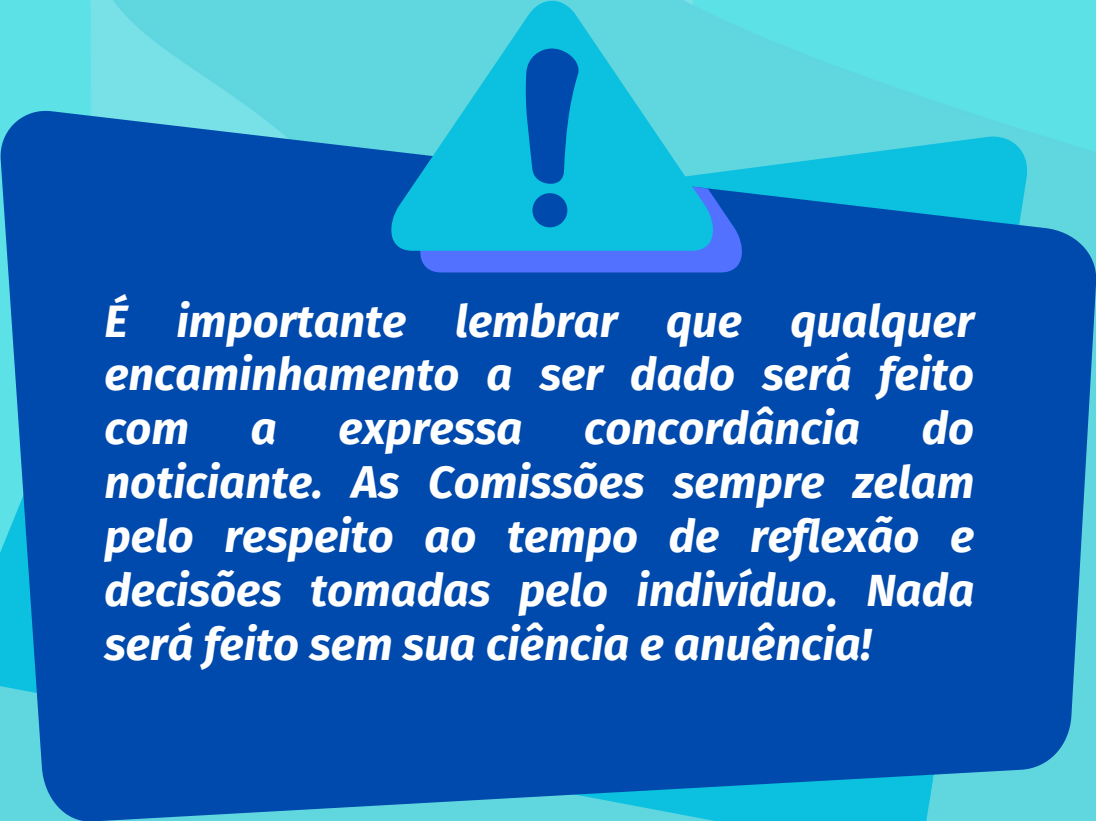
<https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/institucional/Comissoes-de-Prevencao-e-Enfrentamento-do-Assedio-Moral--do-Assedio-Sexual-e-Discriminacao/747276-canal-de-escuta-e-acolhimento.xhtml>

# Quais são os encaminhamentos possíveis a serem dados pela comissão?



Após a escuta feita por uma dupla das Comissões, será dado encaminhamento, que pode variar, dependendo de cada caso.

- **Aperfeiçoamento de prática de gestão**
- **Ações para sensibilização**
- **Capacitação de pessoas**
- **Diálogo e Mediação**
- **Encaminhamento para Núcleo da Justiça Restaurativa**
- **Suporte de área da saúde, para avaliação e intervenção médica e/ou psicossocial**
- **Suporte da gestão de pessoas, incluindo alteração funcional temporária ou permanente**
- **Mudanças de métodos e processos de trabalho**
- **Encaminhamento à Corregedoria de Justiça para apuração de notícia**
- **Outras medidas adequadas ao caso**



**É importante lembrar que qualquer encaminhamento a ser dado será feito com a expressa concordância do noticiante. As Comissões sempre zelam pelo respeito ao tempo de reflexão e decisões tomadas pelo indivíduo. Nada será feito sem sua ciência e anuência!**

# Atenção aos Noticiante!



*Sabemos que a prática de assédio e/ou discriminação vulnerabiliza a pessoa, trazendo consequências emocionais graves. Por muitas vezes, o assediado ou assediada não tem condições de reunir elementos que comprovem o ato assediador pelas circunstâncias e contexto em que está inserido. E não se preocupe, você sempre será ouvido e buscaremos sempre o melhor caminho para lidar com a situação.*



No entanto, o Conselho Nacional de Justiça, na Resolução nº 351, traz algumas sugestões à pessoa notificante, caso seja possível e viável, tudo no intuito facilitar o diagnóstico da prática assediadora. Vejamos:

- **Anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;**
- **Dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;**
- **Reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.**



**Mas lembre-se, são somente sugestões! As comissões estarão sempre disponíveis para escutá-lo(a) independente de evidências formais apresentadas. Conte conosco!**

# Casos Práticos. É ou Não Assédio?



# É assédio

- *Privar o(a) colaborador(a) de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele(a) executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do(a) colaborador(a), ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;*
- *Sobrecarregar o(a) colaborador(a) com tarefas;*
- *Ignorar a presença do(a) colaborador(a), evitar a comunicação direta ou isolá-lo(a) fisicamente para que não haja comunicação com os(as) demais colegas;*
- *Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias (como prendas);*
- *Falar de forma desrespeitosa;*
- *Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do(a) colaborador(a);*
- *Não considerar os problemas de saúde do(a) colaborador(a);*
- *Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);*
- *Atribuir apelidos pejorativos;*

# É assédio

(cont.)

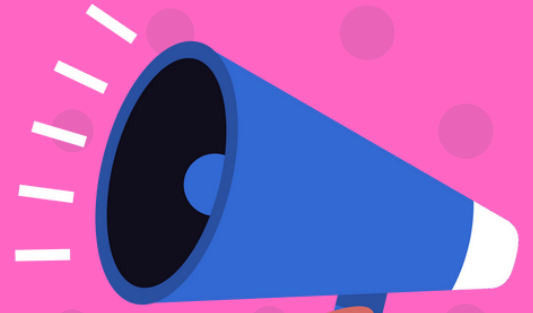
- *Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);*
- *Retirar cargos e funções sem motivo justo;*
- *Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;*
- *Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;*
- *Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;*
- *Estabelecer vigilância excessiva;*
- *Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;*
- *Advertir arbitrariamente; e*
- *Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.*

# 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;
- Solicitar serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);
- Estabelecer 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).



# Exemplos



## **Exemplo de assédio sexual**

- *Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;*
- *Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as);*
- *Enviar mensagens por celular ou qualquer outro meio, de cunho sexual, sem o consentimento do destinatário, levando-o ao constrangimento.*

## **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;*
- *Desrespeitar o uso do nome social.*





## **Exemplo de comportamentos discriminatórios às pessoas negras**

- *Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua raça ou cor;*
- *Proferir piadas de cunho racial;*
- *Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude de raça e cor.*

## **Exemplo de comportamentos discriminatórios à população idosa**

- *Deixar de designar funções à pessoa idosa;*
- *Marginalizar pessoa idosa da rotina de trabalho;*
- *Designar trabalhos fisicamente incompatíveis ou exaustivos com a pessoa idosa.*



# Referências:

- **Cartilha do Conselho Nacional de Justiça: Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário.**
- **Cartilha de Prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no Poder Judiciário de Santa Catarina.**
- **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral “Pare e Repare, por um ambiente de trabalho mais positivo” do Tribunal Superior do Trabalho.**
- **Resolução 351 do Conselho Nacional de Justiça.**





**ASSÉDIO:**  
**não é engraçado,**  
**não é aceitável,**  
**não é permitido.**

