

# EM DEFESA DE UM AMBIENTE RESPEITOSO:

Política de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no Ambiente de Trabalho



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO**  
**Presidente**

Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva

**SUBCOMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,  
DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO 1º GRAU DE  
JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO**

Portaria GP/TRT16 nº550/2024

**SAULO TARCÍSIO DE CARVALHO FONTES**

Magistrado de 1º Grau indicado pela Presidência do TRT-16  
Coordenador do Subcomitê

**FÁBIO RIBEIRO SOUSA**

Magistrado indicado pela  
Associação dos Magistrados Trabalhistas do TRT-16 - AMATRA XVI  
Vice-Coordenador do Subcomitê

**RENATA SILVA DIAS**

Servidora indicada pela Presidência do TRT-16  
Secretária do Subcomitê

**CLÁUDIO JOSÉ DA SILVA RAMOS**

Servidor representante dos(as) servidores(as) com deficiência ou pertencente  
a grupo vulnerabilizado indicado pelo  
Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-16

**SÍLVIA MARIA PONTES DE CASTRO**

Secretária de Governança e Gestão Estratégica,  
representando a Associação de Servidores do TRT16 - ASTRA XVI

**AGLAI SILVA GALVÃO PACHECO**

Colaboradora terceirizada indicada por  
Sindicato ou Associação de colaboradores(as) tercerizados(as) do TRT16

**SÍLVIA ROSANA COSTA FERREIRA**

Servidora representante da diversidade de gênero  
indicada pela Presidência do TRT16

**KERSON SILVA CASTRO**

Servidor lotado no 1º Grau de Jurisdição  
indicado pela Presidência do TRT-16

**SUBCOMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,  
DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO 2º GRAU DE  
JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO**  
Portaria GP/TRT16 nº 548/2024 retificada pela Portaria GP/TRT16 nº 578/2024

**SERGEI BECKER**

Magistrado indicado pela Presidência do TRT-16  
Coordenador do Subcomitê

**MANOEL LOPES VELOSO SOBRINHO**

Magistrado indicado pela  
Associação dos Magistrados Trabalhistas da 16ª Região - AMATRA 16  
Vice-Coodenador do Subcomitê

**RENATA SILVA DIAS**

Servidora indicada pela Presidência do TRT-16  
Secretária do Subcomitê

**PAULO SANTOS MAGALHÃES NECO**

Servidor representante dos(as) servidores(as) com deficiência ou pertencente a  
grupo vulnerabilizado indicado pelo  
Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT16

**SÍLVIA MARIA PONTES DE CASTRO**

Secretária de Governança e Gestão Estratégica,  
representando a Associação de Servidores do TRT16 - ASTRA XVI

**MARIA DO LIVRAMENTO MARINHO COSTA**

Colaboradora terceirizada indicada por  
Sindicato ou Associação de colaboradores(as) terceirizados(as) do TRT16

**ALINE CRISTINA SALES LOBATO**

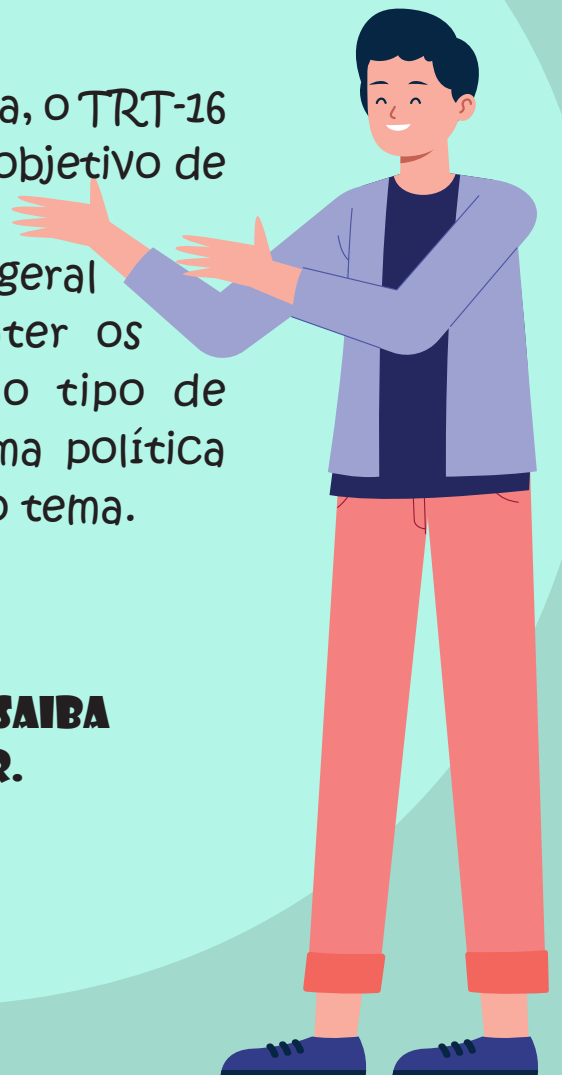
Servidora representante da diversidade de gênero  
indicada pela Presidência do Tribunal

# APRESENTAÇÃO

O ambiente de trabalho é o local onde passamos grande parte do nosso tempo diariamente. Por esta razão, é essencial que ele seja um **LOCAL SEGURO E RESPEITOSO**. A realidade, porém, revela que práticas discriminatórias e abusivas persistem, promovendo um ambiente prejudicial à saúde e ao bem-estar, e prejudicando a qualidade de vida das pessoas.

Tendo em vista a problemática, o TRT-16 desenvolveu esta Cartilha com o objetivo de **CONSCIENTIZAR E ORIENTAR** o corpo funcional e o público em geral sobre a necessidade de combater os assédios moral e sexual e todo tipo de discriminação, implementando uma política de prevenção e enfrentamento do tema.

**LEIA COM ATENÇÃO E SAIBA  
COMO PROCEDER.**



# O QUE É A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO?

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Toda Forma de Discriminação foi instituída pelo **CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**, através da Resolução nº 351, de 28/10/2020, com o propósito de coibir todas as condutas que configurem assédio moral, sexual e toda forma de discriminação no ambiente de trabalho, estabelecendo normas que **PRIORIZAM** um **AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL** e a dignidade do trabalho de magistrados, servidores, estagiários e

Na Justiça do Trabalho, a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no ambiente de trabalho é regida pelo **ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 52, DE 29/08/2023**.



# O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

Constitui uma **CONDUTA DE CONOTAÇÃO SEXUAL** praticada contra a vontade de alguém, de forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o objetivo de **PERTURBAR OU CONSTRANGER** a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um **AMBIENTE INTIMIDATIVO**, hostil, degradante, humilhante ou **DESESTABILIZADOR**.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define **ASSÉDIO SEXUAL** como insinuações, contatos físicos forçados que devem **CARACTERIZAR-SE COMO CONDIÇÃO PARA DAR OU MANTER O EMPREGO**, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Para configurar assédio sexual, basta a prática de um **ÚNICO ATO**.



**ATENÇÃO!**  
**O ASSÉDIO SEXUAL**  
**É CRIME**  
**E NÃO DEVE SER**  
**TOLERADO!**



# O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual pode ocorrer de **MANEIRA SUTIL OU EXPLÍCITA**, não sendo o contato físico requisito para a sua configuração, bastando que ocorra a **PERSEGUIÇÃO INDESEJADA**.

O assédio sexual pode se manifestar através de:

**MENSAGENS ESCRITAS E GESTOS, EXPLÍCITOS OU IMPLÍCITOS, DE CUNHO SEXUAL;**

**CANTADAS OU PIADAS DE MAU GOSTO DE CUNHO SEXUAL;**

**TOQUES NAS REGIÕES ÍNTIMAS;**

**PIADAS DE CUNHO SEXUAL;**

**INSINUAÇÕES, CHANTAGENS OU AMEAÇAS PARA FAVORECIMENTO SEXUAL;**

**OFERECIMENTO DE VANTAGENS OU PEQUENAS BENESSES EM TROCA DE SEXO;**

**CONVITES IMPERTINENTES COM DUPLA INTENÇÃO.**





Receber propostas constrangedoras que violem a sua liberdade sexual.

Conversas ou piadas com cunho sexual com as quais a pessoa se sinta incomodada ou constrangida.



Perseguir, importunar, incomodar, forçar, obrigar, aborrecer de forma insistente a vítima com o intuito de obter vantagem sexual.





# QUAIS OS IMPACTOS NEGATIVOS DO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS VÍTIMAS?

## PSICOLÓGICOS

Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.



## FÍSICOS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.



## SOCIAIS

Dificuldade em fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.

## PROFISSIONAIS

Dificuldade na concentração e produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.



# O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

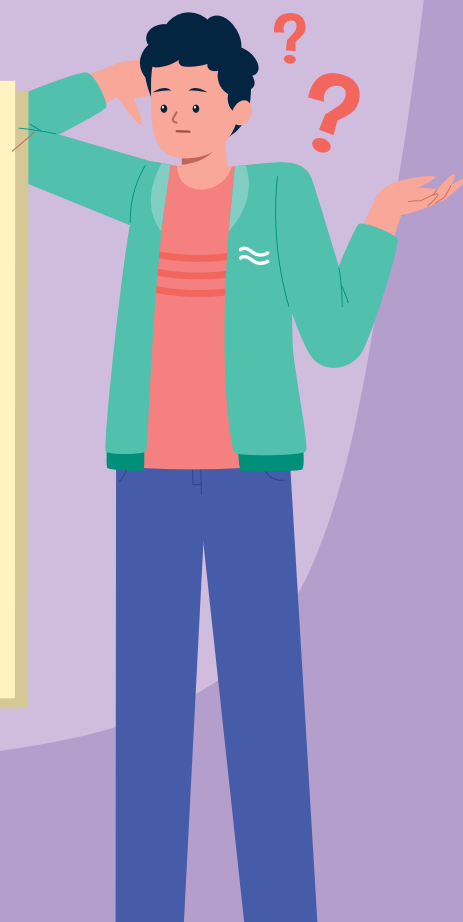
Constitui um processo contínuo e reiterado de **CONDUTAS ABUSIVAS** que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da **DEGRADAÇÃO** das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de **TAREFAS DESNECESSÁRIAS OU EXORBITANTES**, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Assédio moral é uma conduta que traz **DANOS** à **DIGNIDADE** e à **INTEGRIDADE** do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o **AMBIENTE DE TRABALHO**.



## IMPORTANTE:

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



# O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho.
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, gerando sensação de inutilidade e incompetência.
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente.
- Contestação sistemática de decisões e críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas.
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.
- Exigir a execução de tarefas urgentes, com prazos mínimos, de forma permanente e desnecessária.
- Atribuir metas inalcançáveis ou majoradas ao longo do prazo estabelecido.
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro.

- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas, tais como férias, folgas e outros.
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas.
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.



# O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

Importante entender que os **CONFLITOS FAZEM PARTE DAS RELAÇÕES HUMANAS E DE TRABALHO**. Por isso, **NEM TODA** situação de atrito ou discordância constitui **ASSÉDIO MORAL**. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

01

**COBRANÇAS DE TRABALHO, REALIZADAS DE MANEIRA RESPEITOSA E NO HORÁRIO DO EXPEDIENTE;**

02

**ATRIBUIÇÃO DE TAREFAS AOS SUBORDINADOS, NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO;**

03

**CONFLITOS ESPORÁDICOS COM COLEGAS OU CHEFIAS - DIVERGÊNCIAS SOBRE DETERMINADO TEMA COMUNICADAS DE FORMA DIRETA E RESPEITOSA;**

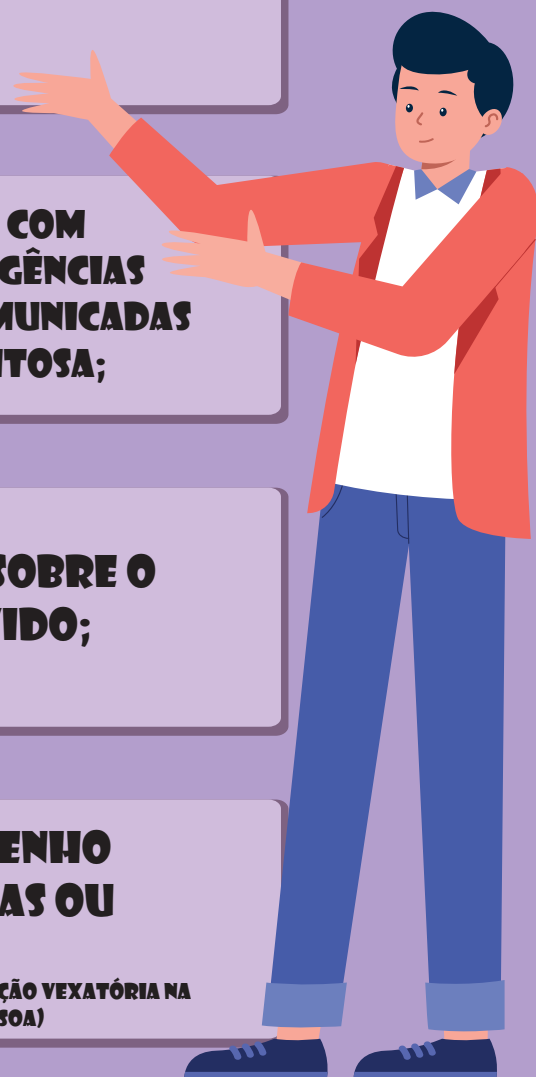
04

**CRÍTICAS CONSTRUTIVAS SOBRE O TRABALHO DESENVOLVIDO;**

05

**AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS POR COLEGAS OU SUPERIORES**

**(DESDE QUE NÃO SEJA FEITA DE FORMA A CAUSAR SITUAÇÃO VEXATÓRIA NA PESSOA AVALIADA E SOMENTE PARA A PESSOA)**



# COMO É CLASSIFICADO O ASSÉDIO MORAL?

- De acordo com a abrangência:

O **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL** ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

O **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL** constitui um processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

## O QUE PODE SER CONSIDERADO COMO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL?

Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.



- De acordo com o tipo:

O **ASSÉDIO MORAL VERTICAL** ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

### DESCENDENTE:

Assédio caracterizado pela **PRESSÃO DOS CHEFES** em relação aos **SUBORDINADOS**. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em **SITUAÇÕES DESCONFORTÁVEIS**.



### ASCENDENTE:

Assédio praticado por subordinado ou grupo de **SUBORDINADOS CONTRA O CHEFE**. Consiste em causar **CONSTRANGIMENTO** ao superior hierárquico por interesses diversos.





## ○ 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.

## ○ ASSÉDIO MORAL MISTO

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



## COMO DEVEMOS AGIR ?

São necessárias algumas correções. Você pode fazer?

**O CHEFE DEVE TRATAR A EQUIPE SEMPRE COM RESPEITO E CORDIALIDADE**



Claro, chefe! Quais as correções que precisam ser feitas?

**O RESPEITO À HIERARQUIA FAZ PARTE DA CONVIVÊNCIA NO TRABALHO**



# QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

## PARA AS VÍTIMAS

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

## PARA A ORGANIZAÇÃO

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

## PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e sociais.



# O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

Conforme dispõe o artigo 5º da Constituição Federal, **“TODOS SÃO IGUAIS PERANTE A LEI, SEM DISTINÇÃO DE QUALQUER NATUREZA”** e seu artigo 3º estabelece, dentre os objetivos fundamentais, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.



Desse modo, a discriminação pode ser compreendida como toda **DISTINÇÃO, EXCLUSÃO, RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIA** com base 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.

# QUAIS OS COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM DISCRIMINAÇÃO?

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente, em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política e, no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local sob a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e de licença-maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes, em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- Uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.



# O QUE PODE SER CONSIDERADO CONDUTA DISCRIMINATÓRIA CONTRA A MULHER?

Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;

Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;

Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;

Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;

Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;

Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;

Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;

Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;

Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;

Proferir piadas de cunho sexista.



# QUAIS OS IMPACTOS NEGATIVOS DA DISCRIMINAÇÃO NAS VÍTIMAS?

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



# ONDE PODE OCORRER O ASSÉDIO OU A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA?

No ambiente físico ou virtual de trabalho.

Em treinamentos ou capacitações relativas ao trabalho.

Através de mensagens por aplicativos, por correio eletrônico, por chamadas em celulares ou outro meio de comunicação utilizado pela instituição.

Em viagens ou deslocamentos de trabalho.

Em eventos, jogos ou outras atividades sociais ou culturais relacionadas ao trabalho.





# QUAL O CAMINHO PARA DENUNCIAR UM ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL NO ÂMBITO DO TRT 16?


01

## IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO

A vítima ou testemunha reconhece comportamentos que configuram assédio moral ou sexual, como condutas abusivas que humilham, constrangem ou intimidam uma pessoa, prejudicando sua dignidade e bem-estar.

## CANAIS DE DENÚNCIA DISPONÍVEIS

02

- **FORMULÁRIO ELETRÔNICO:** O TRT-16 disponibiliza um formulário específico para denúncias de assédio moral ou sexual, acessível em seu **SITE OFICIAL**. 
- **TELEFONE:** Disque-Ouvidoria: **0800 282 23 23** (ligação gratuita de segunda a sexta-feira, das 7h30 às 17h30) ou **(98) 2109-9494**.
- **E-MAILS:** Envio de denúncia para **OUVIDORIA@TRT16.JUS.BR** ou **ENFRENTAMENTO.ASSEDI@TRT16.JUS.BR** (Subcomitês de Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação).
- **PRESENCIALMENTE:** No **SETOR DE OUVIDORIA**, das 7h30 às 17h30, localizada no 4º andar do Edifício-Sede do TRT – 16ª Região (Av. Senador Vitorino Freire, 2001, Areinha).

03

## REGISTRO DA DENÚNCIA

Ao realizar a denúncia, é importante fornecer detalhes como:

- Descrição clara dos fatos.
- Datas, horários e locais das ocorrências.
- Identificação dos envolvidos e possíveis testemunhas.
- Evidências disponíveis (e-mails, mensagens etc).

## ACOLHIMENTO E ANÁLISE INICIAL

04

A Ouvidoria ou Subcomitês de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação de 1º ou 2º Grau, conforme o caso, recebem a denúncia e realizam uma análise preliminar para verificar a consistência das informações e a competência para a apuração.

**05**

## ENCAMINHAMENTO PARA APURAÇÃO

Caso a denúncia seja considerada procedente, é encaminhada para as unidades competentes, como Gabinete da Presidência ou Corregedoria, conforme o caso. Deverão também ser notificados os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio ou Ouvidoria, conforme o canal de recebimento da denúncia.

## PROCESSO DE APURAÇÃO

**06**

A unidade responsável conduz a investigação, que pode incluir:

- Coleta de depoimentos das partes envolvidas e testemunhas.
- Análise de documentos e outras evidências.
- Garantia do sigilo e proteção dos envolvidos durante o processo.

**07**

## CONCLUSÃO E PROVIDÊNCIAS

Após a apuração, são tomadas as medidas cabíveis, que podem variar desde orientações e treinamentos até a abertura de processos administrativos disciplinares, dependendo da gravidade do caso.

## ACOMPANHAMENTO E SUPORTE

**08**

A vítima é informada sobre o andamento e desfecho do processo e pode receber apoio psicológico ou outras formas de assistência, conforme necessário.

**09**

## UNIDADES DE REFERÊNCIAS

- Página da Ouvidoria
- Acesso ao Subcomitê de Enfrentamento de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação de 1º Grau
- Acesso ao Subcomitê de Enfretamento de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação de 2º Grau



# QUEM PODE FAZER O REGISTRO DA DENÚNCIA DO ASSÉDIO OU DA DISCRIMINAÇÃO?

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.



## O QUE ACONTECE APÓS O REGISTRO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

O **ASSÉDIO MORAL**, o **ASSÉDIO SEXUAL** e a **DISCRIMINAÇÃO**, evidenciados no ambiente de trabalho ou em decorrência dele, podem ser apurados mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Podem também ser processados pelas instâncias competentes quando houver afronta a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes (Convenção nº 190 da OIT, de 21/06/2019, Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TST e CSJT - Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21/03/2019 - e Resolução nº 351 do CNJ, com redação dada pela Resolução nº 413, de 23.09.2021).

# QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PRA QUEM ASSEDIA?

Na esfera **TRABALHISTA**, infração aos artigos 482 e 483 da CLT;

Na esfera **ADMINISTRATIVA**, infração disciplinar;

Na esfera **CIVIL**, indenização por danos morais e materiais;

Na esfera **PENAL**, pode configurar:

Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);

A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);

A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);

O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);

A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal);

O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal);

A injúria racial (art.140, §3º, do Código Penal).



# COMO PREVENIR E LIDAR COM ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E DISCRIMINAÇÃO?

- Registrar a denúncia do assédio no canal competente (Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual ou Ouvidoria).
- Buscar rede de apoio, serviço de acolhimento ou orientação psicológica profissional para enfrentar essas situações.
- Não se isolar, falar sobre o ocorrido com os colegas que já enfrentaram a mesma situação.
  - Evitar ficar a sós com o(a) assediador(a) ou repetir as mesmas situações que possam gerar o assédio.
- Anotar, com detalhes, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato.
  - Conversar com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas.
  - Reunir provas, tais como gravações, e-mails, fotos, bilhetes, mensagens, presentes e testemunhas.
  - Fazer um boletim de ocorrência em delegacia ou ligar para o 180, linha própria para denunciar casos de assédio sexual.
- Em caso de terceirizado(a) ou empregado(a) público(a), registrar a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho (SRTe) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.

# COMO MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?

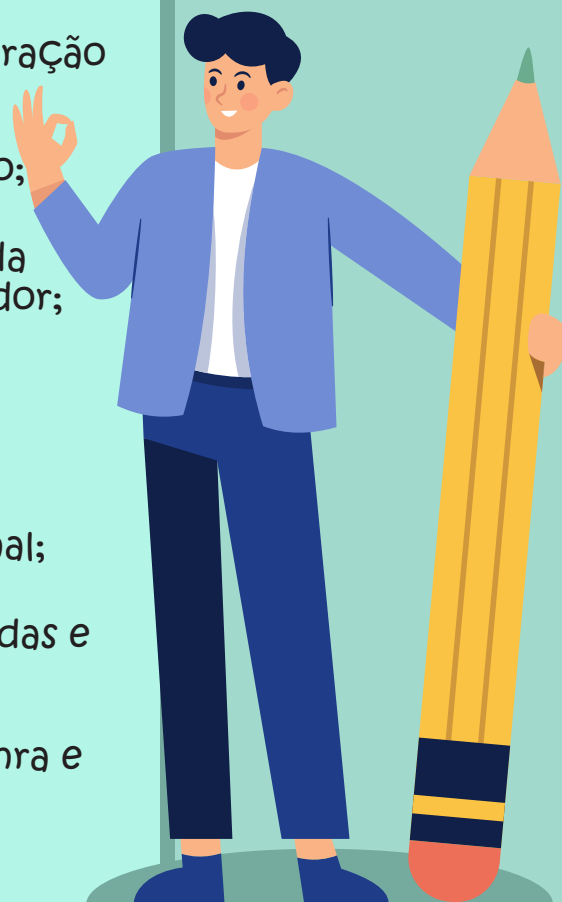
- . Fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- . Promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;
- . Assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;
- . Promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- . Desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos

- serviços judiciais;
- . Aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;
- . Promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e os desempenhos coletivo e individual;
- . Estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive, com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.



# QUAIS OS PRINCÍPIOS PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?

- ✓ Respeito à dignidade da pessoa humana;
- ✓ Não discriminação e respeito à diversidade;
- ✓ Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- ✓ Gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- ✓ Reconhecimento do valor social do trabalho;
- ✓ Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- ✓ Primazia da abordagem preventiva;
- ✓ Transversalidade e integração das ações;
- ✓ Responsabilidade e proatividade institucional;
- ✓ Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- ✓ Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- ✓ Resguardo da ética profissional;
- ✓ Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.



ATO CONJUNTO  
TST.CSJT.GP Nº 52,  
DE 29 DE AGOSTO  
DE 2023



**ROMPA O PACTO DO  
SILÊNCIO.  
LUTE POR UM  
AMBIENTE DE  
TRABALHO SAUDÁVEL.**

# **Cartilha**

## **EM DEFESA DE UM AMBIENTE RESPEITOSO**

2ª Edição revista e atualizada em fevereiro/2025

Publicação alusiva à  
**Política de Prevenção e Enfrentamento dos  
Assédios Moral e Sexual e de Todas as Formas  
de Discriminação no Ambiente de Trabalho**

Uma iniciativa dos  
**Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral  
e do Assédio Sexual no âmbito dos 1º e 2º Graus do TRT-16**  
Juiz Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes (Coordenador - 1º Grau)  
Sergei Becker (Coordenador - 2º Grau)

### **Produção**

**Divisão de Assessoria de Comunicação Social (DIVASCOM)**

Telefones: (98)2109-9307/9443

WhatsApp: (98)98864-1097

E-mail: [ascom@trt16.jus.br](mailto:ascom@trt16.jus.br)

### **Coordenação**

Cícero Adriano Silva de Brito

(Chefe da Divisão de Assessoria de Comunicação Social)

### **Pesquisa e Redação**

Sílvia Maria Pontes De Castro

(Secretária de Governança e Gestão Estratégica)

Cícero Adriano Silva de Brito

(Chefe da Divisão de Assessoria de Comunicação Social)

### **Layout, Ilustração e Diagramação**

Adriane Santos Mendonça

(Estagiária de Design DIVASCOM)

### **Revisão**

Rosemary Araujo

(Técnico Judiciário - Área Administrativa)

Sílvia Maria Pontes De Castro

(Secretária de Governança e Gestão Estratégica)