

# • CARTILHA •



**CHEGA DE  
SILÊNCIO,  
ASSÉDIO**

**NUNCA  
MAIS!**



**SINSJUSTO**  
Sindicato dos Servidores da  
Justiça do Estado do Tocantins

## • APRESENTAÇÃO •

O SINSJUSTO - Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Tocantins, dando prosseguimento às ações em defesa das servidoras e dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, em 2023, apresenta mais um produto de grande importância que visa auxiliar na construção de um ambiente de trabalho saudável e seguro: a cartilha, com cunho informativo, sobre o tema Assédio Moral e Sexual.

O material contém dados compilados sobre os tipos de assédio que afetam a vida e trabalho da categoria, como prevenir-se, a quem recorrer e como denunciar.

Ótima leitura!

# CARTA DA PRESIDENTE

A saúde física e mental em todos os aspectos da vida humana é de fundamental importância e está intimamente ligada à produtividade e desempenho do indivíduo. As doenças mentais afetam sobremaneira a vida das pessoas, refletindo significativamente no seu agir profissional e, podem ser desencadeadas a partir de situações vividas no ambiente de trabalho podendo configurar assédio ou discriminação, afetando inclusive as relações com colegas, amigos e até mesmo com a família.

Por essa razão, abordar esse tema ainda muito pouco discutido é necessário e o sindicato não poderia ficar inerte diante dessas situações. Nesse propósito, desenvolveu a Campanha "Chega de Silêncio, Assédio Nunca Mais", com o objetivo de construir um ambiente sadio e tranquilo, ressaltando a importância da prevenção e do combate a todas as formas de assédio e discriminação no ambiente de trabalho.

A prevenção é o melhor caminho e por isso é importante que os servidores e servidoras saibam identificar as situações que podem configurar assédio ou discriminação, para tomar as providências necessárias, pois munido de informações poderá ser multiplicador entre os colegas e até mesmo contribuir para a prevenção dessas atitudes.

Participe dessa campanha, compartilhe com os colegas, divulgue no seu local de trabalho, denuncie se você está sofrendo ou conhece alguém que esteja sofrendo qualquer forma de assédio ou discriminação.

O sindicato está a sua disposição, disponibiliza canais para denúncia e oferece todo o suporte necessário, com profissionais competentes: psicóloga, assistente social e advogados.

Vamos juntos cuidar uns dos outros e construir um ambiente de trabalho saudável!

Boa leitura!



Presidente do Sinsjusto

# • EXPEDIENTE •

## REALIZAÇÃO:

SINSJUSTO – Sindicato dos Servidores  
da Justiça do Estado do Tocantins

## COLABORAÇÃO:

Kaique Fraz  
Cris Azevêdo  
Rafaela Garcez  
Elian Matos

## DIAGRAMAÇÃO:

Marcos Vinicius

**REALIZAÇÃO SINSJUSTO**  
Produção e impressão 2022/2023

# • SUMÁRIO •

O que é assédio moral?.....	5
Assédio moral: o que diz a lei?.....	6
Quais são os tipos de assédio moral?.....	8
O que é assédio sexual?.....	9
Assédio sexual: o que diz a lei?.....	10
Quais são os tipos de assédio sexual?.....	11
Como prevenir?.....	12
O que fazer?.....	13
Como denunciar.....	14
O sindicato está com você!.....	14
O que diz o Poder Judiciário.....	15

# O QUE É

## ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. É conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por 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.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

Fonte: TST



## ASSÉDIO MORAL:

### O QUE DIZ A LEI?

Inicialmente, é necessário esclarecer que há entendimento consolidado no direito brasileiro quanto à autonomia entre as instâncias penal, cível e administrativa, de maneira que um só fato ou ato é passível de responsabilização perante essas três esferas

Em se tratando da esfera administrativa no âmbito do Poder Judiciário, a Resolução 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, explica em seu art. 2º, inciso I que o assédio moral é o:

“processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem 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.”

No art. 2º, II a resolução também prevê a figura do assédio moral organizacional, que é configurado pelo

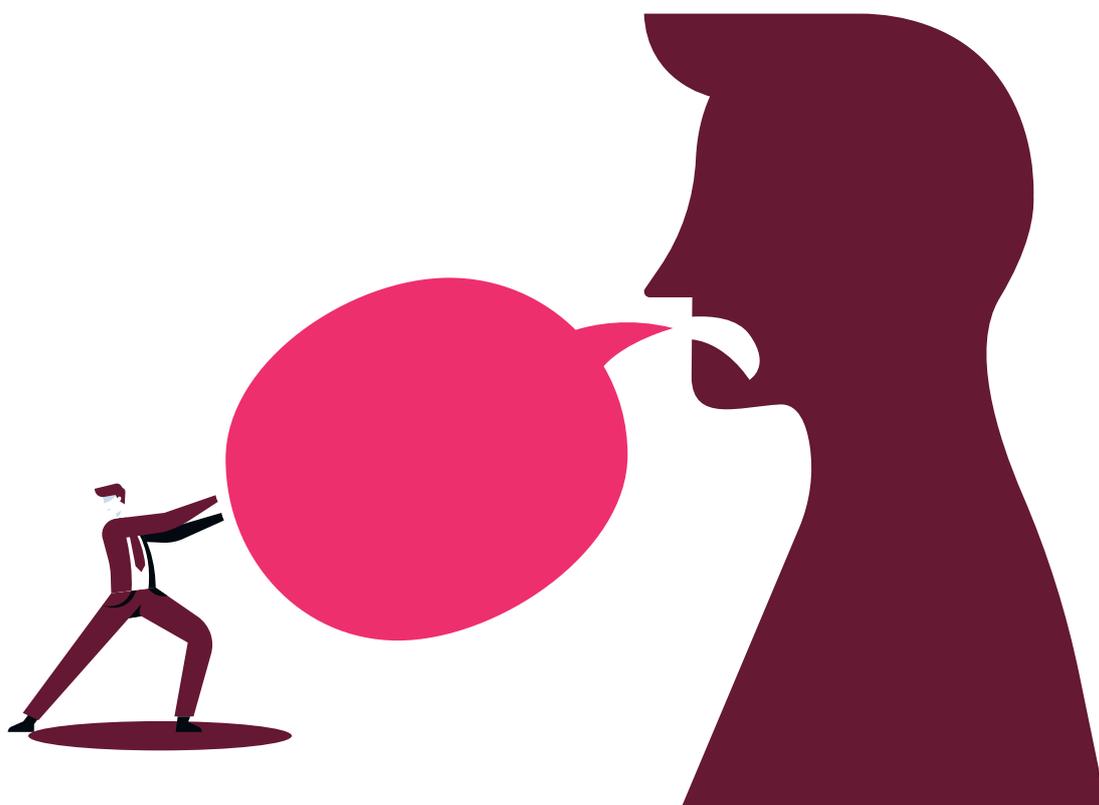
“processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.”

O cometimento de qualquer dessas condutas por magistrados e servidores do Poder Judiciário, quando confirmado, resultará punição disciplinar na esfera administrativa além das sanções por improbidade administrativa. No entanto, essa definição de assédio moral feita pelo CNJ bastante ampla, abarcando uma multiplicidade de condutas e resultados que, em si considerados, podem também configurar crimes.

A título de exemplo, caso a conduta possua um viés de preconceito de raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, ou configure homofobia ou transfobia, além do processo administrativo disciplinar correspondente, o assediador poderá também ser processado nos termos da Lei n 7.716/1989 (Lei do Racismo). Além disso, o ato de assédio moral também pode resultar nos crimes de calúnia, difamação e injúria previstos nos artigos 130 a 140 do Código Penal, a depender de cada caso.

Outrossim, o ato de assédio moral previsto na resolução do CNJ pode configurar ilícito passível de reparação na esfera cível, na forma dos artigos 927 e 186 do Código Civil.

Logo, a prática de atos que configuram assédio moral conforme os conceitos definidos pelo CNJ poderá resultar na responsabilidade administrativa, criminal e cível do assediador.





## QUAIS SÃO OS TIPOS DE

## ASSÉDIO MORAL?

Para o CNJ, o assédio moral é configurado por quaisquer das condutas descritas no art. 2º, inciso I, da Resolução 351/2020, cujos desdobramentos podem ser classificados como:

**Assédio vertical descendente:**

em que o superior hierárquico comete assédio contra um subordinado;

**Assédio vertical ascendente:**

a vítima do assédio é um superior hierárquico;

**Assédio horizontal ou transversal:**

quando não há relação de hierarquia entre o assediador e a vítima.

### Confira alguns exemplos de assédio moral:

- 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(a) 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);
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;

# O QUE É

## ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações, constantes ou não, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, de chantagem, causando claro constrangimento à vítima e violação a sua liberdade sexual.

Fonte: TJTO

O assédio sexual é definido, de forma geral, como o constrangimento com conotação sexual no ambiente de trabalho, em que, como regra, o agente utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. Em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho.

Fonte: TST

## **ASSÉDIO SEXUAL:**

### **O QUE DIZ A LEI?**

De acordo com o art. 2º, III da Resolução nº 351/2020 do CNJ, o assédio sexual no âmbito administrativo do Poder Judiciário é qualquer “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”.

Esse é um conceito vigente apenas para as relações de trabalho no âmbito do Poder Judiciário e na esfera do Direito Administrativo. Mas em razão da independência das esferas, a depender de cada caso, a conduta do assediador também pode configurar algum dos crimes contra a dignidade sexual, a exemplo do estupro, da importunação sexual e do assédio sexual, previstos respectivamente nos arts. 213, 215-A e 216-A do Código Penal.

Importante esclarecer que a definição de assédio sexual prevista na resolução do CNJ é mais ampla do que a do Código Penal, porquanto naquela o assediador pode ser qualquer colega de trabalho, independentemente de hierarquia, ao passo que nesta, o assediador deve, necessariamente, ser um superior hierárquico e se valer dessa condição para constranger a vítima no intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.



## QUAIS SÃO OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?



O assédio sexual no âmbito Administrativo do Poder Judiciário está previsto no artigo 2º, III da Resolução nº 351/2020 do CNJ:

**A são exemplos de assédio sexual no trabalho:**

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão da função;
- Insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) servidor(a) ou grupo de servidor(as);
- Convites impertinentes;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada.

## COMO PREVENIR?

De acordo com o TST, existem várias formas de prevenir o assédio moral e o assédio sexual no trabalho, mas a principal é a informação. É necessário que todos saibam o que é assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis e não aceitáveis no ambiente de trabalho.

**Veja algumas medidas de prevenção indicadas pelo órgão:**

- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

## O QUE FAZER?

O(a) servidor(a):

Primeiramente, o(a) servidor(a) deve **buscar o máximo de informações possível sobre assédio moral e sexual**. Isso auxiliará não só o reconhecimento do assédio em face de si mesmo e dos demais colegas, como também irá prevenir que ele próprio venha a agir como assediador no futuro.

É importante **não se isolar** dos demais colegas de trabalho, comunicando sempre as suas necessidades de maneira assertiva e respeitosa.

O servidor deve **evitar fazer piadas ou comentários desrespeitosos quanto aos demais colegas**, bem como favorecer ou consentir com esse tipo de atitude.

Os conflitos devem ser sempre resolvidos à base do diálogo, contando inclusive com a presença de um mediador, se for preciso.

**Os colegas:**

- Oferecer **suporte à vítima**; e
- **Comunicar ao setor** responsável;
- **Comunicar ao Sindicato** as situações de assédio moral ou sexual que presenciou.

## COMO DENUNCIAR?



É importante que o(a) denunciante:

- Reúna a maior quantidade de provas possível - podem ser extraídas de conversas por aplicativos de mensagens e até por testemunhas do fato;
- Mencione detalhadamente os fatos ao formular a denúncia, para que a situação seja efetivamente averiguada e o problema sanado.
- De acordo com Portaria Nº 1509, da Presidência/Aspre, de 21 de junho de 2021, as denúncias poderão ser feitas junto à Ouvidoria Judiciária do Estado do Tocantins, o Suporte Egesp, o Espaço Saúde/Assistentes Sociais e o NAPSI, e serão processadas após preenchimento de formulário disponibilizado no Portal do Tribunal de Justiça, resguardado o sigilo.



**O SINDICATO  
ESTÁ COM VOCÊ!**

O SINSJUSTO - Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Tocantins também oferece apoio psicológico e jurídico aos servidores filiados vítimas de assédio moral, sexual ou discriminação, além de dispor de um canal próprio de denúncias. A denúncia pode ocorrer por meio do Whatsapp oficial da entidade (63) 63 99960-1350 ou no site oficial da entidade, no menu superior, em OUVIDORIA.

Lembre-se: não é possível formular denúncia anônima, mas o procedimento será sempre sigiloso. Além disso, de acordo com a resolução 351/2020 do CNJ (art. 16, V e 21), as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual têm o dever de 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 ou sexual.

## O QUE DIZ O PODER JUDICIÁRIO

O assédio moral, assédio sexual e a discriminação têm sido cada vez mais combatidos no âmbito do Poder Judiciário, o que se intensificou a partir de 2020 com a edição da Resolução 351/2020 pelo CNJ, que institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, no âmbito do Poder Judiciário.

Com a instituição dessa política foram criados diversos mecanismos de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação, os quais foram replicados por todos os tribunais no território nacional.

No Estado do Tocantins foram criadas Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º e do 2º Grau, as quais contam inclusive com servidores indicados pelo SINSJUSTO e pela Associação de Servidores do Tribunal de Justiça – ASTJ, o que confere maior segurança a(o)s denunciante(s) quanto a eventuais retaliações.

Tem-se, portanto, que há um duro enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, além de haver mecanismos institucionalizados a nível nacional que conferem segurança aos denunciante(s) contra represálias.

Diante desse cenário, cabe aos servidores denunciarem situações de assédio moral, sexual e discriminação, como forma de combater e prevenir esse tipo de conduta contribuindo assim para a construção de um ambiente de trabalho cada vez mais seguro e sadio nos Tribunais.

**O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SÃO  
CRIMES E NÃO DEVEM SER TOLERADOS.**

**CASO SEJA VÍTIMA OU CONHEÇA UMA, DENUNCIE!**



**CHEGA DE  
SILÊNCIO,  
ASSÉDIO**

**NUNCA  
MAIS!**



**SINSJUSTO**  
Sindicato dos Servidores da  
Justiça do Estado do Tocantins