

*Cartilha de*  
**PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**  
**DO ASSÉDIO**



**TJPR**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
DO ESTADO DO PARANÁ

**COPAMS**

COMISSÃO DE PREVENÇÃO  
E ENFRENTAMENTO DO  
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



# SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>DEFINIÇÕES: ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO .....</b>	<b>4</b>
ASSÉDIO MORAL .....	4
ASSÉDIO SEXUAL .....	7
DISCRIMINAÇÃO .....	9
<b>CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>MEDIDAS DE PREVENÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>COMUNICAÇÃO ASSERTIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>ORIENTAÇÕES PRÁTICAS .....</b>	<b>12</b>
COPAMS.....	12
COMO DENUNCIAR?.....	12
CONTATO .....	13
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>14</b>

## Apresentação

Esta cartilha foi criada para discutir e promover a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída no âmbito do Poder Judiciário pela Resolução N° 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça. A finalidade é desenvolver um ambiente de trabalho saudável em que todos os colaboradores e colaboradoras se sintam plenos dos seus direitos à saúde e à segurança do trabalho, garantindo a qualidade de vida. A Resolução nº 351/2020 declara que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº8.112/90 e à Lei nº8.429/92 e o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho seguro.

Nesta cartilha você irá encontrar um percurso didático de forma prática a respeito da Política de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com definição e categorização dos Assédios e da Discriminação, além de medidas de prevenção e orientações para denúncia formal.



## Definições: Assédio Moral, Sexual e Discriminação

### ASSÉDIO MORAL

Segundo a Resolução nº 351/2020, o assédio moral é um **processo contínuo e reiterado** de práticas abusivas que, independentemente da intencionalidade, atente contra a integridade, identidade, dignidade humana do trabalhador e da trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, que se evidencia por exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.



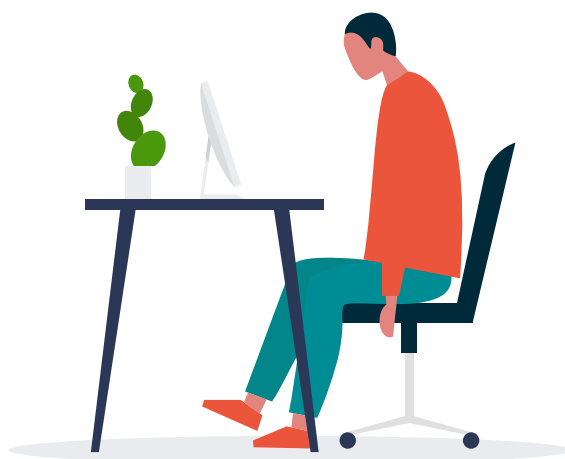
## COMO O ASSÉDIO MORAL PODE OCORRER:

Podemos classificar o Assédio Moral, pela sua abrangência:

- **INTERPESSOAL:** ocorre de maneira individual, direta e pessoal.
- **INSTITUCIONAL:** Assédio moral organizacional pode ser conceituado como condutas abusivas que são amparadas por estratégias organizacionais ou gerenciais, de modo a obter maior eficiência e rapidez na realização de tarefas, atingindo a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador e da trabalhadora. Essa prática visa 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.

Ou pelo seu tipo:

- **ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE:** aquele em que o (a) superior hierárquico comete assédio contra um (a) subordinado (a) ou um grupo de subordinados (as).
- **ASSÉDIO VERTICAL ASCENDENTE:** aquele em que um (a) ou mais empregados (as) praticam assédio em relação ao (a) superior hierárquico.
- **ASSÉDIO HORIZONTAL OU TRANSVERSAL:** aquele em que os atos de assédio ocorrem entre pessoas de um mesmo nível de hierarquia.
- **MISTO:** combinação do assédio moral vertical e do horizontal, ou seja, a pessoa é assediada por superior e por colegas.



## EXEMPLOS PRÁTICOS:



### É ASSÉDIO MORAL



- Esvaziar as atribuições, provocando a sensação de inutilidade ou incompetência;
- Designar atividades sem sentido ou que jamais serão utilizadas para expor e fragilizar;
- Responsabilizar publicamente de forma desproporcional, ressaltando a incompetência ou incapacidade de realizar determinado trabalho;
- Amedrontar reforçando punições ou até mesmo demissão caso se pratique ou deixe de praticar determinado ato;
- Sobrecarregar, repassando responsabilidades excessivas, cuja resolução é pouco factível;
- Impor condições ou regras de trabalho personalizadas;
- Zombar de atributos físicos, da condição socioeconômica, etnia, crenças religiosas ou de convicções políticas.



### NÃO É ASSÉDIO MORAL



- Divergências e conflitos pessoais pontuais, sendo inerentes às relações interpessoais
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Utilizar de mecanismos tecnológicos de controle do trabalho;
- Chamar a atenção do trabalhador ou trabalhadora, dentro dos limites do poder diretivo;
- Exigir metas de trabalho, desde que razoáveis e possíveis de serem cumpridas;
- Condição física do ambiente de trabalho (pequeno ou pouco iluminado, por exemplo), desde que o profissional não seja colocado nessa condição como forma de desmerecê-lo;
- Transferências ou mudanças de função, estando de acordo com o contrato de trabalho.

*ATENÇÃO! Situações isoladas não caracterizam assédio moral, mas podem caracterizar dano moral. Para que seja caracterizado o assédio, deve haver conduta abusiva de forma reiterada e com a intenção de prejudicar a vítima emocionalmente.*

## ASSÉDIO SEXUAL

É caracterizada por 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 efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

*“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. Pena – Detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos”.*

*ART 216 – A (Cód Penal)*



## **VAMOS FALAR SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?**

Infelizmente nos dias de hoje ainda é comum ocorrerem casos de assédio sexual no ambiente de trabalho, comumente de homens contra mulheres, mas isso não quer dizer que não aconteçam de mulheres contra homens. O assédio sexual pode acontecer partindo de chefes, colegas de trabalho, clientes e etc.

O assédio sexual não é somente praticado através de contato físico, mas pode ser provocado por meio:

- Verbal;
- Gestual;
- Brincadeiras que causem constrangimento;
- Por escrito;
- Presentes constrangedores;
- Convites inapropriados;
- Chantagens;
- Promessas de ascensão na carreira;
- Mensagens inapropriadas em redes sociais ou em aplicativos de mensagens.



### **PORTANTO, O ASSÉDIO SEXUAL NÃO OCORRE SOMENTE POR CONTATO FÍSICO!**

Esse tipo de assédio age contra os direitos fundamentais das pessoas, direito à vida privada, à igualdade de tratamento e, não menos importante, à honra dos envolvidos.

### **“O ASSÉDIO SEXUAL É CRIME E VIOLA AS RELAÇÕES DE TRABALHO”**



## DISCRIMINAÇÃO

Consiste em qualquer 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 forma de discriminação 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;

- **DISCRIMINAÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAP+:** Consiste no tratamento diferenciado de maneira negativa em relação à orientação sexual ou identidade de gênero.
- **DISCRIMINAÇÃO RACIAL:** Equivale ao ato de exclusão ou distinção de pessoas com base na cor, ascendência ou origem nacional.
- **DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:** Manifesta-se através de uma conduta discriminatória contra a mulher.
- **DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA:** Consiste em diferenciar, restringir, excluir ou subestimar a pessoa em razão da sua deficiência, assim como impor barreiras que impeçam sua participação plena e efetiva em igualdade de condições com as demais pessoas.



## Consequências do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação

A Resolução nº 351/2020 considera que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador e da trabalhadora, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

## Medidas de Prevenção

As ações de prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação, segundo a Resolução nº 351/20, têm como base a gestão e a organização do trabalho, ou seja, a construção de um ambiente de trabalho seguro e de respeito às diferenças, através de estratégias institucionais. Acompanhe a seguir alguns procedimentos que devem ser adotados:

- Promover um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa, fomentando a integração entre servidores, gestores e magistrados;
- Sensibilizar magistrados e magistradas, servidores e servidoras, estagiários e estagiárias e prestadores de serviços sobre as relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;
- Proporcionar a melhoria contínua do ambiente de trabalho no âmbito físico, social, psicológico e organizacional;
- Estabelecer medidas de conscientização sobre o tema, divulgando materiais de apoio nas instituições;
- Realizar cursos, oficinas e palestras sobre o tema;
- Observar se há aumento e quais as causas de absenteísmo no trabalho;
- Criar canais de denúncia e atendimento aos casos de assédio;
- Criar uma rede de apoio psicológico e orientação aos colaboradores que sejam vítimas de assédio ou discriminação.

## Comunicação Assertiva

Diante da ocorrência de casos de assédio e discriminação, evidencia-se a necessidade de capacitação para que se estabeleça uma comunicação assertiva no ambiente de trabalho.

A comunicação assertiva consiste na capacidade de se elaborar um discurso de forma clara e objetiva, tornando de fácil compreensão para quem está ouvindo. Ser assertivo é saber se expressar e se comunicar, com respeito mútuo, aceitando o que o outro tem a dizer, mas sem deixar de lado suas opiniões e pensamentos.

Dentre os pontos para se melhorar a comunicação e se tornar mais assertivo estão o autocontrole, a inteligência emocional, para que se expresse aquilo que deseja, mas gerenciando as emoções e passando as informações de forma clara e objetiva. Ainda, deve-se ter empatia e respeito pelo outro, saber a hora certa e o modo (formal ou informal) de falar, buscando sempre uma evolução contínua no modo de comunicar.

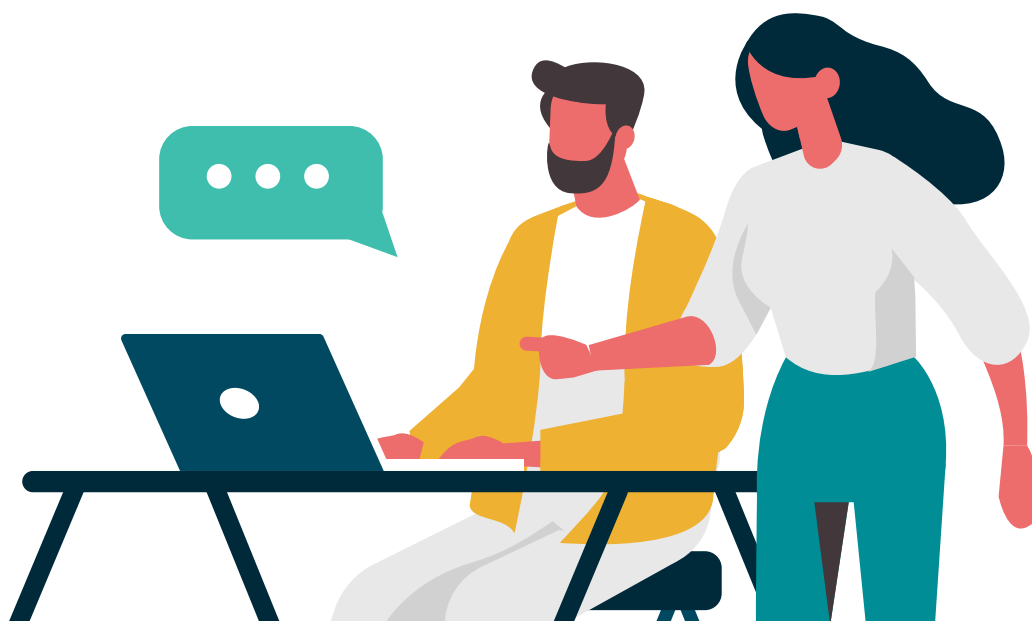
### ALGUNS EXEMPLOS:

COMUNICAÇÃO AGRESSIVA	COMUNICAÇÃO ASSERTIVA
“Você tem que fazer isso agora!”	“Gostaria que você fizesse isso agora. Seria possível?”
“Você fez tudo errado, de novo!”	“Você está repetindo um erro, posso te ajudar?”
“Não vou fazer isso para você, se vire!”	“Infelizmente não poderei fazer isso, mas espero que consiga”

#PARA SABER MAIS: Indicamos dois livros sobre o assunto:

[Comunicação assertiva](#) – Benatti & Becker;

[Empatia Assertiva](#) – Kim Scott



## Orientações Práticas

### COPAMS – COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O Tribunal de Justiça do Paraná instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, atendendo ao disposto na Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça. A Comissão tem como atribuições desenvolver políticas para a prevenção e o enfrentamento dessas situações, assim como apurar casos e submeter relatórios aos setores competentes.

#### COMO DENUNCIAR?

As denúncias de casos de assédio moral e sexual poderão ser enviadas à COPAMS, por meio do preenchimento de formulário próprio no site do TJPR. Abaixo seguem os links para acessar os formulários:

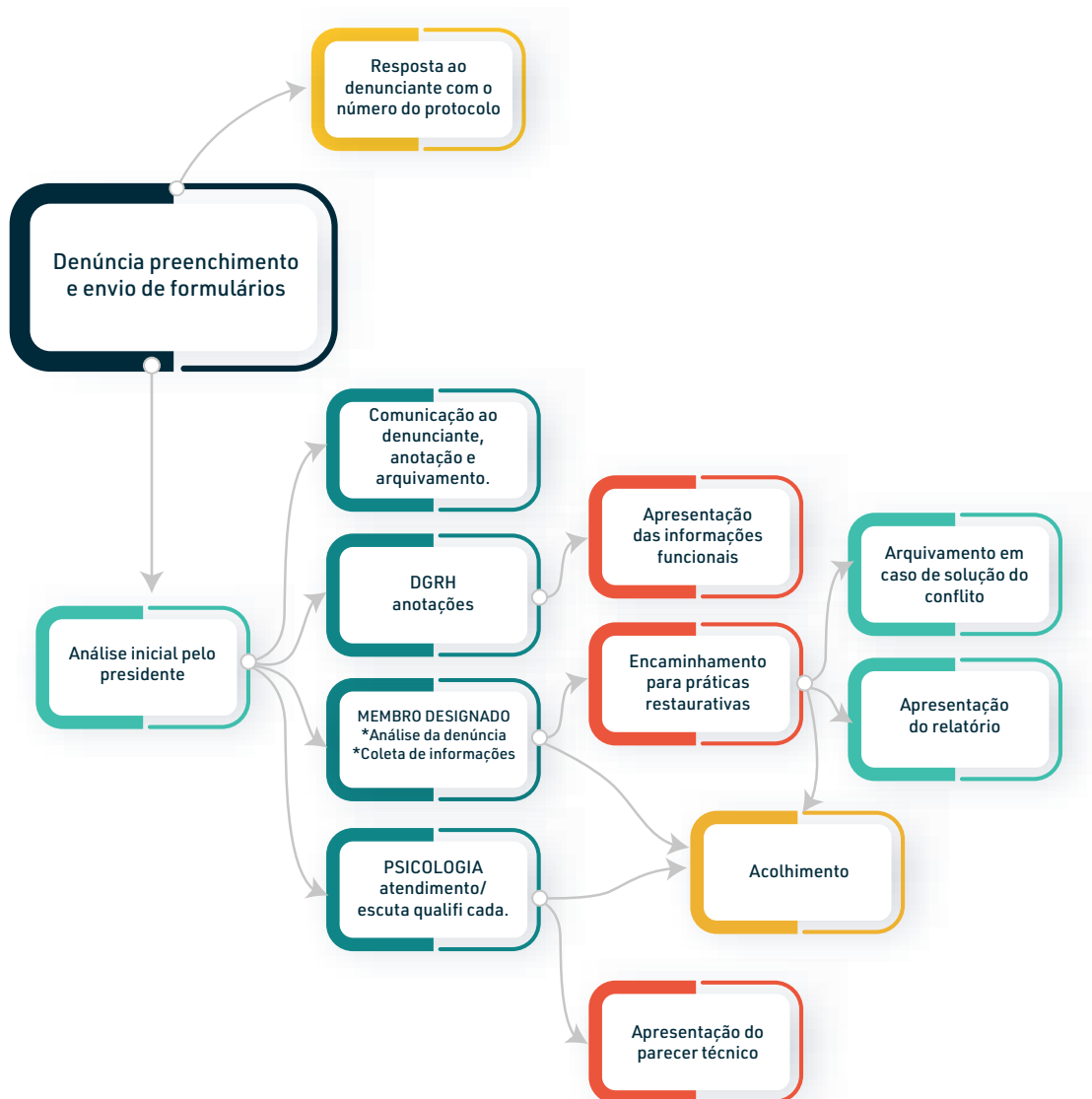
[ASSÉDIO MORAL](#)

[ASSÉDIO SEXUAL](#)

#### ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DAS NOTÍCIAS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A Comissão, após o recebimento das denúncias, irá analisar a situação descrita e adotará as providências necessárias, visando a solução do caso, **sempre resguardando a privacidade e a dignidade dos envolvidos.**

No encaminhamento da notícia, será, sempre que viável, incentivada a abordagem de práticas restaurativas para resolução do conflito, nos termos do art. 4º, III, c, e art. 13, § 1º, da Resolução nº 351/2020 do CNJ, com o escopo de construir uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.



## CONTATO:

Endereço eletrônico COPAMS: [copams@tjpr.jus.br](mailto:copams@tjpr.jus.br)

Para mais informações sobre a COPAMS, acesse o [site](#)

## Referências:

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

Conselho Nacional de Justiça. Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário

Resolução 351/20



**TJPR**

**COPAMS**  
COMISSÃO DE PREVENÇÃO  
E ENFRENTAMENTO DO  
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL



**EJUD-PR**  
ESCOLA JUDICIAL DO PARANÁ