

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



**CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À
DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

© 2021 Tribunal Superior Eleitoral

Permitida a reprodução sem fins lucrativos, parcial ou total, desde que citada a fonte e o sítio da internet onde se encontra o original (<https://www.tse.jus.br/hotsites/catalogo-publicacoes>)

Secretaria de Gestão da Informação
SAFS, Quadra 7, Lotes 1/2, 1º andar
Brasília/DF – 70070-600
Telefone: (61) 3030-9225

Secretária-Geral da Presidência

Aline Rezende Peres Osorio

Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

Rui Moreira de Oliveira

Secretário de Gestão da Informação

Cleber Schumann

Coordenador de Editoração e Publicações

Washington Luiz de Oliveira

Responsável pelo conteúdo

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Portaria-TSE nº 306, de 13 de maio de 2021, com a alteração promovida pela Portaria-TSE nº 619, de 27 de setembro de 2021.

Capa, projeto gráfico e logotipo

Pedro Henrique Silva

Seção de Editoração e Programação Visual (Seprov/Cedip/SGI)

Diagramação

Leila Gomes

Seção de Editoração e Programação Visual (Seprov/Cedip/SGI)

Revisão, copidesque e conferência de editoração

Harrison da Rocha e Valéria Carneiro

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Tribunal Superior Eleitoral – Biblioteca Professor Alysson Darowish Mitraud

#Assédio não [recurso eletrônico] : cartilha de combate ao assédio e à discriminação no ambiente de trabalho / Tribunal Superior Eleitoral, Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. – Dados eletrônicos (14 páginas). – Brasília : Tribunal Superior Eleitoral, 2021.

Responsável pelo conteúdo: Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Portaria-TSE nº 306, de 13 de maio de 2021, com a alteração promovida pela Portaria-TSE nº 619, de 27 de setembro de 2021.

Inclui bibliografia.

Versão eletrônica (PDF).

Modo de acesso: Internet.

<<https://www.tse.jus.br/o-tse/catalogo-de-publicacoes>>

1. Assédio moral – Brasil. 2. Assédio sexual – Brasil. 3. Discriminação no emprego – Brasil. 4. Assédio moral organizacional – Brasil. 5. Ambiente do trabalho – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior Eleitoral. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

CDD 344.810 113 3
CDU 331.44(81)

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL

Presidente

Ministro Luís Roberto Barroso

Vice-Presidente

Ministro Edson Fachin

Ministros

Ministro Alexandre de Moraes

Ministro Luis Felipe Salomão

Ministro Mauro Campbell Marques

Ministro Sérgio Banhos

Ministro Carlos Bastide Horbach

Procurador-Geral Eleitoral

Augusto Aras

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

Composição:

- I - Ministro Sérgio Silveira Banhos, eleito entre os magistrados membros do TSE, que presidirá os trabalhos;
- II - Simone Trento, juíza auxiliar, magistrada indicada pela Presidência do TSE;
- III - Thayanne Fonseca Pirangi Soares, servidora indicada pela Presidência do TSE;
- IV - Ana Lúcia Lopes Zeredo, representante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TSE;
- V - Sílvia Alves Guimarães, representante da Associação dos Servidores do TSE (AsserTSE);
- VI – Igor Tobias Mariano, servidor do TSE indicado pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário e Ministério Público da União no Distrito Federal (Sindjus/DF);
- VII - Maria Eugênia da Silva Lacerda Filha, eleita em votação direta entre os servidores do Quadro de Pessoal do TSE, a partir de lista de inscrição;
- VIII - Raquel Costa Araújo, representante das colaboradoras e dos colaboradores terceirizados do TSE; e
- IX - Aline de Assis Neves, representante das estagiárias e dos estagiários do TSE.

Sumário

| | |
|--|----|
| 1. Apresentação..... | 6 |
| 2. O que é assédio e o que é discriminação..... | 7 |
| 3. O que configura ou não assédio e discriminação..... | 8 |
| 4. Sujeitos..... | 10 |
| 5. Como proceder..... | 10 |
| 6. Referências..... | 13 |



1. APRESENTAÇÃO

Um ambiente de trabalho digno, seguro, sadio e sustentável demanda que as organizações adotem uma política efetiva para a prevenção e o enfrentamento de práticas de assédio e de discriminação.

No Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução-CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

Mas o que são assédio sexual, assédio moral, assédio moral organizacional e discriminação? O que configura e o que não configura cada uma dessas práticas? O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação?

Em linguagem simples, esta publicação pretende trazer conceitos e exemplos de atos que constituem os vários tipos de assédio e discriminação. Propõe-se, ainda, a dar orientações sobre como pessoas que vivenciam ou presenciaram esse tipo de conduta devem agir.

Esperamos que este material, cuja leitura demanda cerca de dez minutos, seja capaz de promover melhorias no ambiente de trabalho do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), ajudando as pessoas a identificar condutas que consistam em assédio e discriminação e a reagir nessas situações. Esta cartilha, que pretende apenas iniciar a discussão sobre os temas, traz os canais de atendimento da leitora e do leitor e indicações de outros materiais que podem ser consultados e lidos com a finalidade de esclarecer o assunto.

Desejamos que você tenha uma boa leitura!



2. O QUE É ASSÉDIO E O QUE É DISCRIMINAÇÃO

Existem várias definições desses comportamentos, que têm em comum o fato de serem ações ou omissões que violam direitos fundamentais como o respeito à dignidade e à integridade física ou psicológica do indivíduo, de modo a afetá-lo na vida profissional e, ainda, na vida pessoal, familiar e social.

O assédio e a discriminação, além de afetarem individualmente a pessoa que é vítima dessas práticas, prejudicam coletivamente o ambiente de trabalho e podem induzir perda de eficiência à instituição em que a prática se dá.



A Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário (Resolução-CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020) traz as seguintes definições:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: 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;

II – Assédio moral organizacional: 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;

III – 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;

IV – 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.



3. O QUE CONFIGURA OU NÃO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O assédio moral acontece por meio de várias ações contra a trabalhadora ou o trabalhador, como:

a) quando se pioram, propositadamente, suas condições de trabalho;

b) quando se deixa de dar tarefas ou se dão tarefas em demasia ou em desacordo com sua competência ou atribuição;

c) quando se retira sua liberdade ou autonomia ou se deixa de passar ao indivíduo informações e instrumentos essenciais para a execução de tarefas diárias;

d) quando se fazem críticas, públicas ou não, porém continuadas, exageradas ou injustificadas ao indivíduo;

e) quando se privam, desarrazoadamente, suas merecidas e possíveis promoções no trabalho;



f) quando se restringe o acesso a instrumentos de trabalho necessários ao desenvolvimento de suas atividades;

g) quando, ciente da condição, se destina ao indivíduo trabalho perigoso ou incondizente com seu quadro de saúde;

h) quando se dão instruções inexequíveis ou se induz a pessoa ao erro. (HIRIGOYEN, 2011, p. 108.)

O assédio moral organizacional acontece quando a própria organização promove como padrão estratégias gerenciais que levam ao esgotamento das equipes ou de parte delas ou, ainda, que desrespeitam repetidamente direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores.

De outra parte, não é assédio moral o pedido de execução de trabalhos extraordinários. Não é, da mesma forma, assédio promover, de forma justificada, uma pessoa em detrimento de outra.

O assédio sexual é crime previsto no art. 216-A do Código Penal e acontece pela prática de ações capazes de:

Art. 216-A. 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.



Exemplificam-se aqui situações de assédio sexual praticadas por gestora ou gestor ou por pessoa que, de alguma forma, tenha supremacia no trabalho em relação à vítima:

a) conversas inconvenientes ou envio de mensagens com conotação sexual;

b) assobios, manifestações ou comentários inadequados sobre roupas ou sobre vida sexual;

c) toques inapropriados, como beijos e abraços, sem a permissão da pessoa;



d) pedidos de favores sexuais, ainda que indiretos, mas que tragam vantagens ou condicionem condições de trabalho;

e) outras situações intimidatórias ou que subjuguem a pessoa e que tenham cunho sexual.

A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em cor, sexo, gênero, religião, opinião política, origem social ou qualquer outra condição que acabem piorando as condições de igualdade de oportunidade ou de tratamento.

A discriminação no trabalho, diferentemente do assédio, não precisa ter a intenção de obter vantagem, favor ou de excluir a vítima. Para que a discriminação se configure, basta a existência de situações como:

a) piadas que depreciem trabalhadoras e trabalhadores e tenham relação com ascendência regional ou familiar, cor, classe social, deficiência física ou orientação sexual ou de gênero;

b) comentários inadequados ou pejorativos sobre estilo de vida, gênero, condições biológicas ou biométricas, opção política e religiosa;

c) comportamentos discriminatórios que, ainda de forma pouco clara, acabem, no contexto, por revelar desigualdade de tratamento injustificada.

É importante observar que respeitar as diferenças entre as pessoas não é discriminação. Isso porque o tratamento diferenciado, dado a pessoas diferentes, visa restabelecer a igualdade.

Nesse contexto, não é discriminação:

a) dar condições de trabalho específicas a pessoas que necessitem de condições de acessibilidade diversas;

b) dar tratamento diferenciado a gestantes ou lactantes compatível com as fases da vida pelas quais estão passando;

c) dar prioridade a pessoas idosas ou com condições físicas ou psicossociais específicas, ainda que momentâneas.



4. SUJEITOS

As vítimas de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho podem ser estagiárias ou estagiários, aprendizes, prestadoras ou prestadores de serviço, voluntárias ou voluntários e outras colaboradoras ou outros colaboradores, servidoras ou servidores, magistradas ou magistrados.

Além de se ter clareza quanto ao grupo de possíveis vítimas, deve-se atentar, ainda, para o clima organizacional da instituição, o qual pode estar viciado ou contaminado por práticas ou comportamentos que podem levar a um quadro negativo de deterioração da saúde mental e psicossocial das pessoas integrantes da organização.

Assim, o contexto de trabalho também deve ser objeto de análise, a fim de se verificarem atitudes, hábitos ou tolerâncias que precisem ser reavaliados ou discutidos.



5. COMO PROCEDER



É importante observar que, ainda que o assédio ou a discriminação de fato não se concretizem, muitas vezes podem ser sentidos pela trabalhadora ou pelo trabalhador ou pela equipe. Essas ações ou omissões também podem ocorrer tendo como pano de fundo ambientes ou relações que podem ser corrigidas com atitudes simples ou mais complexas. Daí porque se deve preferir ações preventivas às repressivas, em benefício das pessoas e do ambiente de trabalho.

Em todos os casos, é importante que a comunicação ou o pedido de orientação ou ajuda ocorra, para que se possa, em conjunto, visualizar e entender como o ambiente de trabalho pode ser melhorado. Não se deve desprezar ou diminuir a importância dos relatos de assédio ou discriminação no trabalho, pois eles podem dar-se de forma continuada e progressiva, deteriorando cada vez mais o ambiente de trabalho.

Assim, sempre que se observar ou se entender que há contexto ou condição que possa causar violação de direitos à dignidade, à privacidade, à intimidade, à não discriminação ou ao reconhecimento do valor social do trabalho, a pessoa que se sinta na condição de vítima ou a pessoa que perceba o clima organizacional desfavorável deve avaliar as seguintes ações (BRASIL, 2021):



a) caso haja possibilidade de diálogo, pode ser viável, inicialmente, tentar conversar com quem se entenda que assedia ou discrimina e falar sobre sentimentos, percepções e como influenciam o clima da unidade. Se você se sente vítima, evite conversar a sós com a pessoa que lhe assedia ou discrimina – procure sempre ter a presença de outras pessoas;

b) anotar as situações observadas que se entendam como de assédio ou de discriminação e descrever detalhes tais como: dia, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, contexto, entre outras informações relevantes;

c) guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (*e-mails*, mensagens);

d) procurar ajuda de familiares, de amigos e de colegas em quem confia;

e) quando se entenda que o problema é no ambiente de trabalho, procurar a gestora ou o gestor e informar sobre essa percepção.

Não compactue com o silêncio! Contribua para um ambiente de trabalho mais saudável.

Há casos em que a mera conversa é suficiente. Em outros, pode ser necessário o auxílio de equipe multidisciplinar da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) ou da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Em último caso, pode ser instaurado procedimento administrativo disciplinar. É importante que a pessoa que se sinta na condição de vítima saiba como agir e que pode ser orientada sobre as ações pelas quais pode optar e as consequências delas.

O acolhimento deve ser procurado quando a pessoa se sentir vítima de assédio ou discriminação ou quando testemunhar atos que possam ser entendidos como tais.

O TSE tem diversos canais de atendimento para receber notícias de assédio ou discriminação. Confira:

1. **SGP** – por meio da Coordenadoria de Atenção à Saúde (Cats)¹, recebe pedidos de orientação ligados à saúde física, social e psicológica. Além disso, por meio da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento (Coede), conta especialmente com a equipe da Seção de Lotação e Gestão de Desempenho (Seged), que trata da lotação inicial e da relotação das servidoras e dos servidores, bem como do desempenho do corpo funcional. Assim, o contato com os profissionais da Seged pode ser medida importante em alguns casos².

2. Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – fiscaliza a adoção da política de enfrentamento de assédio e

¹ Telefones gerais: (61) 3030-8414/8415; telefones da Psicologia: (61) 3030-8502/8500, *e-mail*: seasp@tse.jus.br; e telefone do Serviço Social: (61) 3030-8272, *e-mail* servicosocial@tse.jus.br.

² Telefones: (61) 3030-8391/8357 e *e-mail*: seged@tse.jus.br.



discriminação no TSE e sugere medidas de prevenção, orientação e enfrentamento dessas práticas³ (BRASIL, 2021a).

3. **Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão**⁴ – acompanha ações de acessibilidade e inclusão (Resolução-CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021).

4. **Comissão Permanente de Ética e Processo Disciplinar (CPEPD)** – apura infrações administrativas praticadas por servidoras públicas e servidores públicos⁵, a fim de que, se for o caso, sejam aplicadas as penalidades administrativas previstas em lei para a infração comprovada.

5. **Ouvidoria** – recebe pedidos de informações institucionais, denúncias, sugestões, reclamações e elogios, de forma presencial, por telefone ou por formulário digital⁶.

É importante observar que a instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará a SGP para que esta providencie acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas quando e apenas se a noticiante ou o noticiante assim o desejar. Sempre que houver a notícia de assédio ou discriminação, o sigilo será preservado.

No formulário da Ouvidoria, disponível em: <https://www.tse.jus.br/eleitor/servicos/ouvidoria/formulario-da-assessoria-de-informacao-ao-cidadao/>, pode-se fazer esse tipo de comunicação. Apenas uma gestora ou um gestor da unidade terá acesso àquela informação, e a noticiante ou o noticiante poderá pedir que a notícia seja tratada por outra pessoa integrante da equipe ou, ainda, solicitar contato direto com a atendente ou o atendente, que lhe dará as orientações necessárias, sem expor a possível vítima, a noticiante ou o noticiante, a gestora ou o gestor ou a unidade.

Também é possível buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento no TSE. Além, é claro, de registrar eventuais ocorrências criminais na polícia em caso de ações ou omissões que constituam crimes.

Saiba mais sobre o assunto nos *links* a seguir:

- ✓ **Assédio moral, sexual e discriminação.** Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

³ Esta comissão pode ser contatada pelo *e-mail* assedionao@tse.jus.br.

⁴ <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2018/portaria-no-330-de-3-de-abril-de-2018>. Esta Comissão pode ser contatada por intermédio do *e-mail* acessibilidade@tse.jus.br.

⁵ Esta comissão pode ser contatada pelo *e-mail* de seu presidente e por seu ramal. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/o-tse/sobre-o-tse/contatos-organograma>.

⁶ Os canais para falar com a Ouvidoria podem ser encontrados aqui: <https://www.tse.jus.br/eleitor/servicos/ouvidoria>.



- ✓ **Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>.
- ✓ **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. **Dje CNJ**, Brasília, DF, n. 349, p. 15-21, 29 out. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Assédio moral, sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho.** 2. ed. Brasília, DF: Ministério Público Federal, 2021. Disponível em: http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MPF_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Portaria nº 306, de 13 de maio de 2021a. Institui, no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. **DJE-TSE**, Brasília, DF, n. 87, p. 146-147, 14 maio 2021. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2021/portaria-no-306-de-13-de-maio-de-2021>. Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Portaria nº 330, de 3 de abril de 2018. Institui, no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão. **DJE-TSE**, Brasília, DF, n. 71, p. 54, 11 abril 2018. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2018/portaria-no-330-de-3-de-abril-de-2018>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. **Notícias do TST**, Brasília, DF, 20 nov. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 6 ago. 2021.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo.** Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2019]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 6 ago. 2021.

CONVENÇÃO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (1958). C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília: convenções.** Brasília, DF: OIT, [1998?]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 6 ago. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.



TSE