

**CARTILHA DE
PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO MORAL
E SEXUAL E
À DISCRIMINAÇÃO
DO**



**Tribunal
Regional
Eleitoral-GO**



COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL PLENO

TRIBUNAL PLENO

(composição em abril de 2025)

Desembargador Eleitoral Luiz Cláudio Veiga Braga

Presidente

Desembargador Eleitoral Ivo Favaro

Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Desembargadores

Desembargador Eleitoral José Paganucci Júnior (substituto)

Desembargadora Eleitoral Elizabeth Maria da Silva (substituta)

Desembargador Eleitoral Adenir Teixeira Peres Júnior

Desembargador Eleitoral José Mendonça Carvalho Neto
(substituto)

Juízes Federais

Desembargador Eleitoral Carlos Augusto Tôrres Nobre

Desembargador Eleitoral Paulo Ernane Moreira Barros
(substituto)

Procurador Regional Eleitoral

Dr. Marcello Santiago Wolff

Dr. João Gustavo de Almeida Seixas (substituto)

Juízes de Direito

Desembargador Rodrigo de Melo Brustolin

Desembargadora Eleitoral Stefane Fiúza Cançado Machado
(substituta)

Ouvidora Regional Eleitoral

Desembargadora Eleitoral Alessandra Gontijo do Amaral

Desembargadora Eleitoral vago (substituto)

Desembargadora Eleitoral Alessandra Gontijo do Amaral

Desembargador Eleitoral Roberto Neiva Borges (substituto)

Ouvidora da Mulher

Desembargadora Eleitoral Stefane Fiúza Cançado Machado

Juristas

Desembargador Eleitoral Laudo Natel Mateus

Desembargadora Eleitoral Ludmilla Rocha Cunha Ribeiro
(substituta)

Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Desembargador Eleitoral Rodrigo de Melo Brustolin

Desembargadora Eleitoral Stefane Fiuza Cançado Machado
(diretora substituta)

ESTRUTURA ADMINISTRATIVA

Diretor-Geral

Leonardo Sapiência Santos

Secretária-Geral da Diretoria-Geral

Loiri Schwingel

Secretário de Tecnologia da Informação

Frank Wendell Ribeiro

Secretária-Geral da Presidência

Fernanda Souza Lucas

Secretária da Vice-Presidência e Corregedoria Regional

Eleitoral de Goiás

Juliana Saddi Artiaga

Secretária Judiciária

Thais Cedro Gomes

Secretária de Auditoria Interna

Sandra Fleury Nogueira

Secretária de Gestão da Informação

Flávia de Castro Dayrell

Secretário de Comunicação Social e Cerimonial

Brazilino Nunes de Oliveira

Secretária de Administração e Orçamento

Humberto Vilani

Secretária de Gestão de Pessoas

Milena Jorge Gonçalves

EXPEDIENTE

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º grau

- I - Desembargadora Eleitoral, Dra. Ludmilla Rocha Cunha Ribeiro (titular);
- II - Desembargadora Eleitoral, Dra. Alessandra Gontijo do Amaral (suplente);
- III - Magda da Conceição Gonçalves (Servidora Titular) e Luiza de Araújo Carrari (Servidora Suplente) - art. 15, I, da Res. CNJ 351/2020;
- IV - Mariana Félix Macedo (Terceirizada Titular) - art. 15, inciso II, da Res. CNJ 351/2020;
- V - Alisson Barboza Azevedo (Titular) e Maycon Vicente Inácio (Suplente) - art. 15, inciso III, da Res. CNJ 351/2020;
- VI - Maria Cecília Félix de Souza Carmo (Titular) - art. 15, inciso IV, da Res. CNJ 351/2020;
- VII - Bianca Thais de Souza Crocamo (Titular) - Incluída pela Portaria PRES nº 325/2024;
- VIII - Ilana Murici Ayres (Titular) - Incluída pela Portaria PRES nº 325/2024;
- IX - Adriana Mara dos Anjos (Titular) - Psicóloga deste Regional - Incluída pela Portaria PRES nº 325/2024.

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º grau

Portaria TRE/GO nº 218/2023 (alterada pela nº 324/2024).

- I - Juíza, Dra. Luciana Oliveira de Almeida Maia da Silveira, titular da 19ª Zona Eleitoral (Titular);
- II - Juíza, Dra. Natácia Lopes Magalhães, titular da 16ª Zona Eleitoral (Suplente);
- III - Alberto Peres Brambila (Servidor Titular) e Vitor Carneiro Ramos (Servidor Suplente) - art. 15, I, da Res. CNJ 351/2020; (Portaria TRE/GO nº 218/2023)
- IV - Marya Edwarda Raimundo Ribeiro (Terceirizada) - art. 15, inciso II, da Res. CNJ 351/2020;
- V - Maycon Vicente Inácio (Titular) e Alisson Barboza Azevedo (Suplente) - art. 15, inciso III, da Res. CNJ 351/2020;
- VI - Glínia Massmann Serra (Titular) e Letícia Bernardes Barcelos (Suplente) - art. 15, inciso IV, da Res. CNJ 351/2020;"
- VII - Adriana Mara dos Anjos (Titular) - Psicóloga deste Regional

EXPEDIENTE

Secretaria de Gestão da Informação

Flávia de Castro Dayrell

Seção de Biblioteca e Editoração

(Diagramação, formatação, projeto gráfico e arte final)

Viviane Fraga de Oliveira

Emerson Souza Couto

Ravena Menegassi de Sales Savioli

Capa

Otávio Augusto/Emerson Souza Couto

APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás preza por um ambiente de trabalho digno, inclusivo e respeitoso para todas as pessoas. Algumas práticas, contudo, comprometem a qualidade de vida laboral, muitas vezes abalando, também, a vida pessoal.

Esta cartilha busca orientar e fornecer informações claras e objetivas a respeito das formas de violência no ambiente de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Aqui você entenderá os principais conceitos que permeiam as condutas abusivas, seus exemplos e seus potenciais prejuízos, além de aprender o que fazer – seja você a vítima ou a testemunha de um caso.

O objetivo é conscientizar e orientar sobre o tema para que possamos construir uma cultura organizacional saudável, segura e produtiva, auxiliando a identificar possíveis situações de assédio e discriminação, minorando os seus efeitos nefastos ao ambiente laboral. Para facilitar o reconhecimento de ações de assédio e discriminação, inserimos exemplos práticos de como isso pode ocorrer no nosso trabalho.

Esta cartilha baseia-se na Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário, instituída pela Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, alterada pelas Resoluções CNJ ns 413/2021, 450/2022, 518/2023 e 538/2023.

A Resolução está alinhada ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à proibição de todas as formas de discriminação e ao direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal).

A Política aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas por qualquer meio, contra servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Leia com atenção, compartilhe o conteúdo com seus colegas e colabore para que o TRE-GO tenha um ambiente de trabalho seguro, sadio e harmonioso.

A prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação são responsabilidade de todos e todas!

**Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no 1º e 2º graus,
do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás**

Assédios e discriminações são problemas coletivos e individuais que impactam a convivência entre colegas de trabalho, violam a dignidade e a integridade das pessoas, a salubridade do ambiente, a saúde física e mental da pessoa trabalhadora e a sua produtividade.

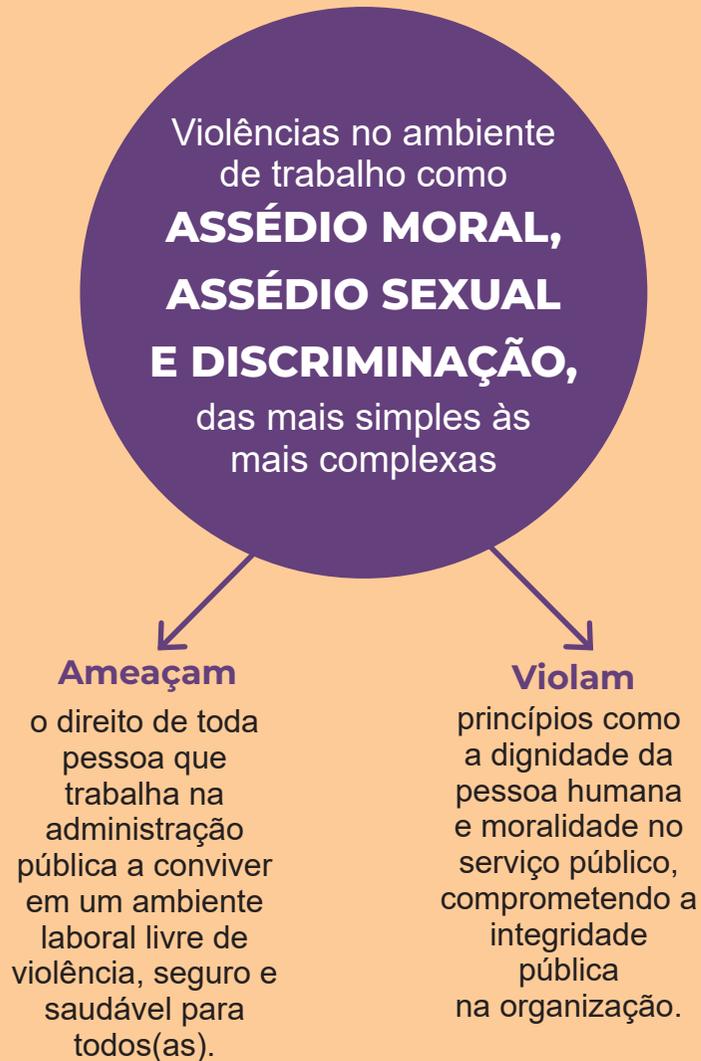
Conceitos:

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;



Assédio vertical descendente: aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete contra um(a) subordinado(a);

Assédio vertical ascendente: ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores (as) cometem abusos em relação ao (a) superior hierárquico (a);

Assédio horizontal (transversal): ocorre quando um(a) ou mais trabalhadores (as) cometem assédio em relação ao (a) colega de serviço.

Assédio Moral Misto: assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.

Situações de assédio moral:

- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Xingamentos e insultos;
- Gesticular agressivamente (gestos com as mãos, com o corpo, dar socos na mesa, bater a porta);
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões dos(as) colegas;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Impor tarefas incompatíveis com a rotina de trabalho;
- Sobrecarregar de trabalho alguém de maneira desproporcional em relação aos demais integrantes do grupo;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número idas ao banheiro;
- Advertir arbitrariamente;
- 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;



O que não é assédio:

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais críticas construtivas feitas de forma discreta e respeitosa não configuram assédio moral.
- Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico, para gerir o quadro de pessoal, não pode ser considerado como meio de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores;
- Exigência de conduta alinhada às regras institucionais;
- Supervisão da chefia sobre as atividades desempenhadas por integrantes da equipe.

Causas do assédio moral:

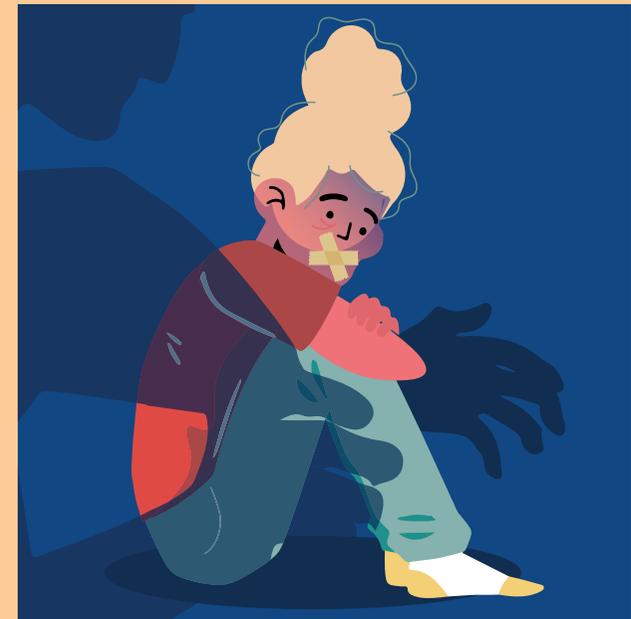
- Abuso do poder diretivo;
- Cultura autoritária;
- Despreparo do chefe para o gerenciamento de pessoas;
- Rivalidade no ambiente de trabalho;
- Inveja.

Consequências:

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado, além de prejudicar o ambiente de trabalho.

Como prevenir:

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática.



Veja algumas medidas de prevenção:

- Definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Divulgar o código de ética do TRE-GO, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- 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;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- 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;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Situações de assédio sexual

- O **assédio sexual** também é um tipo penal. De acordo com o **Código Penal (art. 216-A)**, assédio sexual é:
O ato de constranger alguém para 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.
- O CNJ determinou ainda que se trata de uma infração disciplinar grave e que é atentatória à dignidade do cargo.

Pode vir por meio de:

- Mensagens escritas
- Gestos
- Piadas
- Insinuações
- Chantagens ou ameaças



São condutas de conotação sexual um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, mesmo que não seja repetido:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado e inapropriado;
- Toque, massagem, abraço, beijo ou outro tipo de proximidade fora de contexto e sem consentimento;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo de cunho sexual;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Gestos inadequados e intimidadores;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade de colega;
- Comentários de cunho sexual sobre a roupa e a forma física da pessoa;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços.

NÃO É ASSÉDIO SEXUAL:

- Elogios sem conteúdo sexual;
- Paqueras e flertes consentidos.

ASSÉDIO SEXUAL VERTICAL - entre chefe e subordinado (**ESSE É CRIME!**) Ocorre quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém com objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime. **DESCRITA NO ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL, BEM COMO NO ART. 215-A, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL.**

ASSÉDIO SEXUAL HORIZONTAL - OU IMPORTUNAÇÃO - pode ocorrer entre colegas sem hierarquia (assédio sexual horizontal) A pessoa que assedia trabalha com a assediada, sem hierarquia. Um exemplo é o constrangimento entre colegas de trabalho. **NÃO É “CRIME DE ASSÉDIO” PREVISTO NO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO, MAS PODE SER ENTENDIDO COMO O CRIME DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL PREVISTO NO MESMO CÓDIGO PENAL, EM SEU ART. 215-A. PODE SER PUNIDO ADMINISTRATIVAMENTE, CIVILMENTE E PENALMENTE (1 A 5 ANOS DE PRISÃO).**

Situações de discriminação

- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia);
- Recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa;
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.
- Combater a discriminação envolve promover a igualdade, diversidade e inclusão, desconstruir estereótipos prejudiciais, e desafiar atitudes discriminatórias.

Outras situações de discriminação

Gordofobia

A gordofobia é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.

Envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes se fundamenta em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais.

O preconceito constante relacionado ao peso causa insegurança, baixa autoestima e aumento do estresse entre os trabalhadores gordos. Esse ambiente hostil prejudica a confiança e o bem-estar mental.

As pessoas gordas muitas vezes são preteridas com base em estereótipos que associam o peso à falta de disciplina, produtividade ou competência.

Comentários pejorativos, piadas, e práticas de exclusão ou desconsideração do peso corporal são formas comuns de microagressões, que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho hostil e tóxico.

Capacitismo

Capacitismo é a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.

São diversas as formas pelas quais o capacitismo se manifesta no ambiente de trabalho. Entre as manifestações mais significativas, pode-se destacar:

Barreiras de Acessibilidade: A falta de adaptações físicas e digitais que permitem que pessoas com deficiência acessem todos os aspectos do ambiente de trabalho. Isso inclui a ausência de rampas, banheiros acessíveis, ou sistemas de tecnologia assistiva.

Desigualdade de Oportunidades: Barreiras no processo de contratação, promoção e desenvolvimento profissional. A falta de oportunidades equitativas para treinamento, avanço na carreira e acesso a projetos desafiadores pode limitar o crescimento profissional das pessoas com deficiência.

Estigmatização e Estereótipos: A presença de estigmas e estereótipos que subestimam as habilidades das pessoas com deficiência. Comentários e atitudes que tratam essas pessoas como menos capazes ou que pressupõem que não podem desempenhar funções complexas.

Ambiente de Trabalho Hostil: Clima organizacional que não valoriza a diversidade e a inclusão, onde atitudes capacitistas são toleradas ou mesmo incentivadas. Isso pode resultar em exclusão social e profissional das pessoas com deficiência.

Falta de Suporte e Recursos: Insuficiência de suporte, como assistências tecnológicas ou serviços de suporte, que poderia facilitar a realização das funções de trabalho e a participação plena das pessoas com deficiência.

Etarismo

O etarismo é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade.

Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica. O etarismo se manifesta através de atitudes, estereótipos e práticas que marginalizam ou desrespeitam pessoas devido à sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas.

Exclusão de Oportunidades: com a justificativa de que estão “próximas da aposentadoria” ou que não seriam capazes de se adaptar a cargos de liderança em ambientes dinâmicos ou, ainda, de que pessoas mais velhas têm menos disposição para aprender novas tecnologias;

Pressão para Aposentadoria Precoce: incentivados a se aposentar mais cedo, com a justificativa de abrir espaço para novas gerações, mesmo que ainda tenham a capacidade e o desejo de continuar suas carreiras.

Falta de Oportunidades de Capacitação: não oferecer oportunidades de requalificação ou treinamento para trabalhadores mais velhos, reforçando a percepção de que eles estão “ultrapassados” e não precisam mais se atualizar.

DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO/GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL

Refere-se a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas.

O machismo se refere a atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida.

A misoginia é a aversão, desprezo ou ódio às mulheres e pode se manifestar através de discriminação sistemática ou individual contra mulheres, limitando suas oportunidades, direitos ou tratando-as de maneira injusta com base no sexo. A misoginia muitas vezes está associada à promoção de estereótipos de gênero prejudiciais, que limitam o papel das mulheres, resultando em abusos, humilhações e constrangimentos.

A LGBTQIA+fobia é a aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, trans/travestis, intersexuais e outras identidades de gênero, sexualidades e expressões de gênero). Isso inclui manifestações de ódio, intolerância, exclusão e violência baseadas na orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais. A LGBTQIA+fobia pode se manifestar com piadas ofensivas, comentários discriminatórios, assédio moral ou sexual, negação de oportunidades de emprego ou promoção com base na orientação sexual ou identidade de gênero, entre outros.



QUEM PODE COMUNICAR OS CASOS DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

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

A notícia pode ser anônima?

Não! É preciso se identificar, mas não tenha medo: o sigilo faz parte do encaminhamento da notícia de assédio e discriminação! Isso quer dizer que os membros da comissão não vão comentar por aí que você noticiou uma situação de assédio ou discriminação. A identificação é apenas uma forma de garantir a segurança para todas as pessoas envolvidas.

E se eu quiser desistir da notícia?

A notícia somente será transformada em denúncia com autorização da pessoa solicitante, respeitado o seu tempo de reflexão e decisão, fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

O que fazer?

A vítima:

- Reunir provas do assédio;
- Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no 1º e 2º graus, do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás.

Os colegas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Comunicar situações de assédio ou discriminação que presenciou às Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no 1º e 2º graus, do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás.

De olho na lei

Violências, assédios e discriminações cometidas no ambiente de trabalho podem ser consideradas falta grave e levar à abertura de processo administrativo disciplinar no caso de órgãos públicos, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90.

Assim, a pessoa agressora pode responder nas esferas civil, indenizando a vítima pelos danos morais e materiais sofridos, e criminal: a conduta pode ser considerada assédio sexual (art. 216-A do Código Penal) ou outros tipos penais distintos, como estupro (art. 215), constrangimento ilegal (art. 146), ameaça (art. 147), violência psicológica contra a mulher (art. 147-B), perseguição (147-A), racismo ou injúria racial (Lei n. 7.716/1989). No caso de discriminação em relação à Pessoa com Deficiência cabe destacar a Lei Brasileira de Inclusão em seu artigo 88.



Responsabilização na esfera administrativa por infração disciplinar

A LEI Nº 8.112/1990 ESTABELECE OS DEVERES DO SERVIDOR PÚBLICO, QUE DENTRE OUTROS, ESTÃO SER LEAL ÀS INSTITUIÇÕES A QUE SERVIR, OBSERVAR AS NORMAS LEGAIS E REGULAMENTARES, MANTER CONDUTA COMPATÍVEL COM A MORALIDADE ADMINISTRATIVA, TRATAR AS PESSOAS COM URBANIDADE, DISPOSTOS NOS ARTS. 116, INCISO II, IV, IX E XI, RESPECTIVAMENTE. REGULAMENTA, AINDA, QUE É PROIBIDO VALER-SE DE CARGO PARA LOGRAR PROVEITO PESSOAL OU DE OUTREM, EM DETRIMENTO DA DIGNIDADE DA FUNÇÃO PÚBLICA (INC. IX DO ART. 117), ALÉM DE QUE A INCONTINÊNCIA PÚBLICA E CONDUTA ESCANDALOSA NA REPARTIÇÃO É PASSÍVEL DE DEMISSÃO.

RESPONSABILIZAÇÃO NA ESFERA CIVIL POR DANOS MORAIS E MATERIAIS

NA ESFERA PENAL PODE CONFIGURAR:

Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (LEINº 7.716/1989).

Discriminação contra a pessoa com deficiência (LEINº 7.853/1989 E LEINº 13.146/2015 - ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA).

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).

Assédio sexual laboral (ART. 216-ADO CÓDIGO PENAL).

Importunação sexual (ART. 215-ADO CÓDIGO PENAL).

Registro não autorizado da intimidade sexual (ART. 216-B DO CÓDIGO PENAL).

Injúria racial (ART. 140, § 3º DO CÓDIGO PENAL).

QUAIS OS PREJUÍZOS QUE O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO PODEM CAUSAR?

O assédio, seja ele moral, sexual, ou qualquer forma de discriminação causam degradação do ambiente de trabalho e das relações socioprofissionais, prejudicando o serviço de forma sistêmica. Atinge a equipe de trabalho, a instituição e o atendimento às cidadãs e aos cidadãos. Alguns dos prejuízos acarretados pela prática desses tipos de violência são:

Para a vítima:

- Sofrimento psicológico, por meio de sentimentos de inferioridade, incompetência, desvalorização, não-pertencimento, sensação de impotência diante da situação, medo;
- Patologias psiquiátricas como depressão, insônia; síndrome do pânico e diversas fobias;
- Danos físicos, como dores de cabeça, baixa imunidade, desenvolvimento de diversas doenças e atentados contra a vida;
- Isolamento;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho.

Para o ambiente de trabalho:

- Desequilíbrio do ambiente de trabalho, clima de tensão;
- Medo de se posicionarem contra o assédio e sofrerem represálias;
- Sensação de insegurança.

Para a instituição:

- Descredibilidade para servidores e servidoras, outros órgãos e a sociedade;
- Diminuição da qualidade dos serviços;
- Aumento do número de ausências e afastamentos por doença;
- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da imagem;
- Alta taxa de absenteísmo (falta de pontualidade e assiduidade no cumprimento de uma atividade);
- Presenteísmo (o trabalhador se apresenta a seu posto de trabalho, mas é incapaz de se dedicar completamente às suas tarefas, pois está ausente mentalmente).



O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás não admite práticas de assédio e a discriminação!

Não sofra sozinha(o)!

O importante é procurar ajuda e orientação.

Para isso, no TRE-GO você pode contar com as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no 1º e 2º graus, do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás.



Quer saber mais?

Acesse a página das Comissões na internet:

Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação — Tribunal Regional Eleitoral de Goiás

Contatos:

Envio de denúncias sobre assédio moral, sexual e discriminação: enfrentamentoaoassedio@tre-go.jus.br

Envio de denúncias sobre assédio moral, sexual e discriminação contra mulher - Ouvidoria da Mulher: [Ouvidoria da mulher - TRE/GO](#)

As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no 1º e 2º graus do TRE-GO substituem a Comissão de Ética e outras instâncias?

Não, não é isso. Elas funcionam como espaços de escuta e acolhimento, sem atribuições disciplinares. As Comissões também têm o papel de promover ações de prevenção e acompanhar a aplicação da política de prevenção e enfrentamento ao assédio.

CONCLUSÃO

Importante ressaltar que a Resolução CNJ n. 351/2020 representa um marco importante no compromisso do Poder Judiciário brasileiro em garantir ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e livres de qualquer forma de violência, discriminação ou assédio. Essa resolução estabelece diretrizes claras para a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e discriminação, visando a promoção do bem-estar dos servidores e colaboradores.

O conhecimento das diretrizes estabelecidas na Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação é necessário para a construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e inclusivo.

Além do comprometimento da Administração com a Política, é imprescindível a colaboração de cada integrante do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás para garantir que o respeito mútuo e a igualdade de tratamento sejam pilares fundamentais do nosso ambiente laboral.

Juntos, podemos criar um ambiente de trabalho onde o respeito e a diversidade sejam efetivamente valorizados em todas as nossas interações.



REFERÊNCIAS

Cartilha da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário do Conselho Nacional de Justiça

Cartilha de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Superior Tribunal de Justiça

Cartilha de Combate ao Assédio e à Discriminação do Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - PARE E REPARE - TST e CSJT

Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal - CGU

Liderança Responsável - Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação - TST e CSJT

Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo - Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações - TST

Decreto nº 12.122, de 30 de Julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.

Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais

Lei nº 7.716, de 05 de Janeiro de 1989, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência

Lei nº 13.146, de 06 de Julho de 2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

Resolução nº 351, de 28 de Outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Portaria TRE nº 142/2021, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho saudável e coibir condutas que configurem assédio moral, sexual ou discriminação.

Código Penal, Código Civil e Constituição Federal.



**Tribunal
Regional
Eleitoral-GO**