

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Política de Prevenção e Enfrentamento
no Âmbito do TRE-AC



TRE-AC

TRE-AC

Tribunal Regional Eleitoral do Acre

Presidente

Des. Júnior Alberto

Vice-Presidente e Corregedor Eleitoral

Des. Laudivon Nogueira

Diretora-Geral

Rosana Magalhães

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 1º GRAU (CPEAMAS-1G)

Presidente da CPEAMAS - 1G - e Juiz Eleitoral

Erik da Fonseca Farhat

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 2º GRAU (CPEAMAS-2G)

Presidente da CPEAMAS - 2G - e Juíza Membro da Corte

Eleitoral

Kelley Janine de Oliveira

EXPEDIENTE

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO (ASCOM)

Assessora de Comunicação

Daniele Carlos

Diagramação

Francisco Almeida

Material inspirado na cartilha do CNJ

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder
Judiciário

2024

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE

Alameda Ministro Miguel Ferrante, 224.

Portal da Amazônia - Rio Branco - AC

CEP: 69915-632 - Brasil

Endereço eletrônico: www.tre-ac.jus.br

SUMÁRIO

Introdução.....	4
POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO TRE-AC da Portaria da Presidência TRE-AC Nº 37/2023 e Nº 237/2023.....	5
Definições.....	6
Assédio moral.....	6
Assédio moral organizacional.....	7
Assédio sexual.....	8
Assédio sexual por chantagem (assédio vertical).....	8
Assédio sexual por intimidação ou ambiental.....	8
Discriminação.....	9
Desdobramentos do assédio.....	10
Composição da Comissão.....	11
Qual o Papel da Comissão?.....	12
Quem pode comunicar à comissão caso de assédio e/ou discriminação?.....	13
Recebida denúncia pela Comissão, quais os próximos andamentos?.....	14
Acolhimento, suporte e acompanhamento.....	15
Onde denunciar?.....	16
Casos Práticos.....	17
É assédio moral / Não é assédio moral.....	17
Exemplo de assédio sexual.....	18
Exemplo de assédio moral contra mulher e discriminação em face do gênero.....	18
Exemplo de comportamentos discriminatórios à população lgbtqi+.....	18
Medidas de prevenção.....	19
Site da Política no TRE-AC.....	20

INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Res. CNJ n. 351/2020, institui, no âmbito do Poder Judiciário do País, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, afim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável em suas instituições.

Essa 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, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

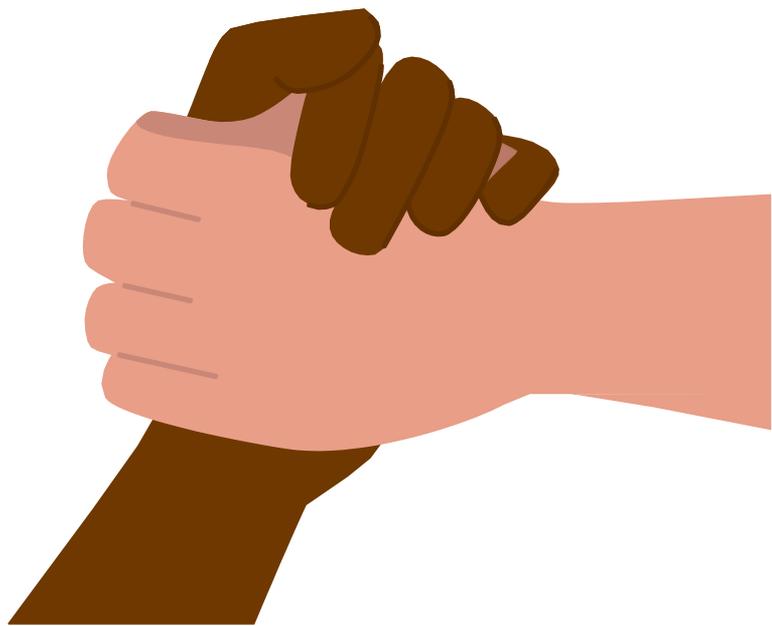
Entre outras questões a norma determina que os tribunais do país instituem comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação, dando-lhe competências específicas para atuar diante de notícias relativas à matéria.

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO TRE-AC

Em atenção à Res. CNJ n. 351/2020, o TRE Acreano editou portarias instituindo duas comissões: uma com competência sobre os casos ocorridos no 1º Grau e outra com competência no âmbito do 2º grau (Portarias Presidência nºs 37/2023 e 237/2023).

Essas comissões devem observar os dispositivos da norma do CNJ e atuar da seguinte forma:

- Prevenir, identificar e combater casos de assédio moral, sexual e Discriminação, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso para todos.
- Implementar ações claras e eficazes, além de promover o conhecimento e a conscientização sobre os assédios moral, sexual e a discriminação, suas consequências e formas de prevenção, para magistradas, magistrados, servidoras, servidores e demais colaboradoras e colaboradores.



DEFINIÇÕES

ASSÉDIO MORAL

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.



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. Exemplos: pressão para o atingimento de metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos(as) funcionários(as).



ASSÉDIO SEXUAL

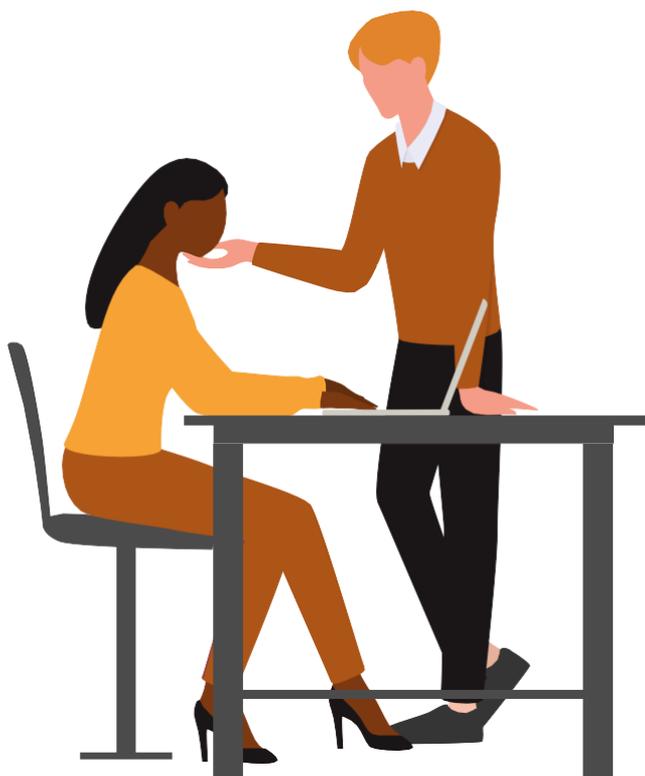
Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM (ASSÉDIO VERTICAL)

Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual.

ASSÉDIO SEXUAL POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL

Caracteriza-se pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.



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.

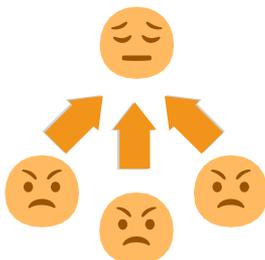


DESDOBRAMENTOS DO ASSÉDIO

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



- **Assédio vertical ascendente:** ocorre quando um(a) ou mais empregados (as) ou administrados(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



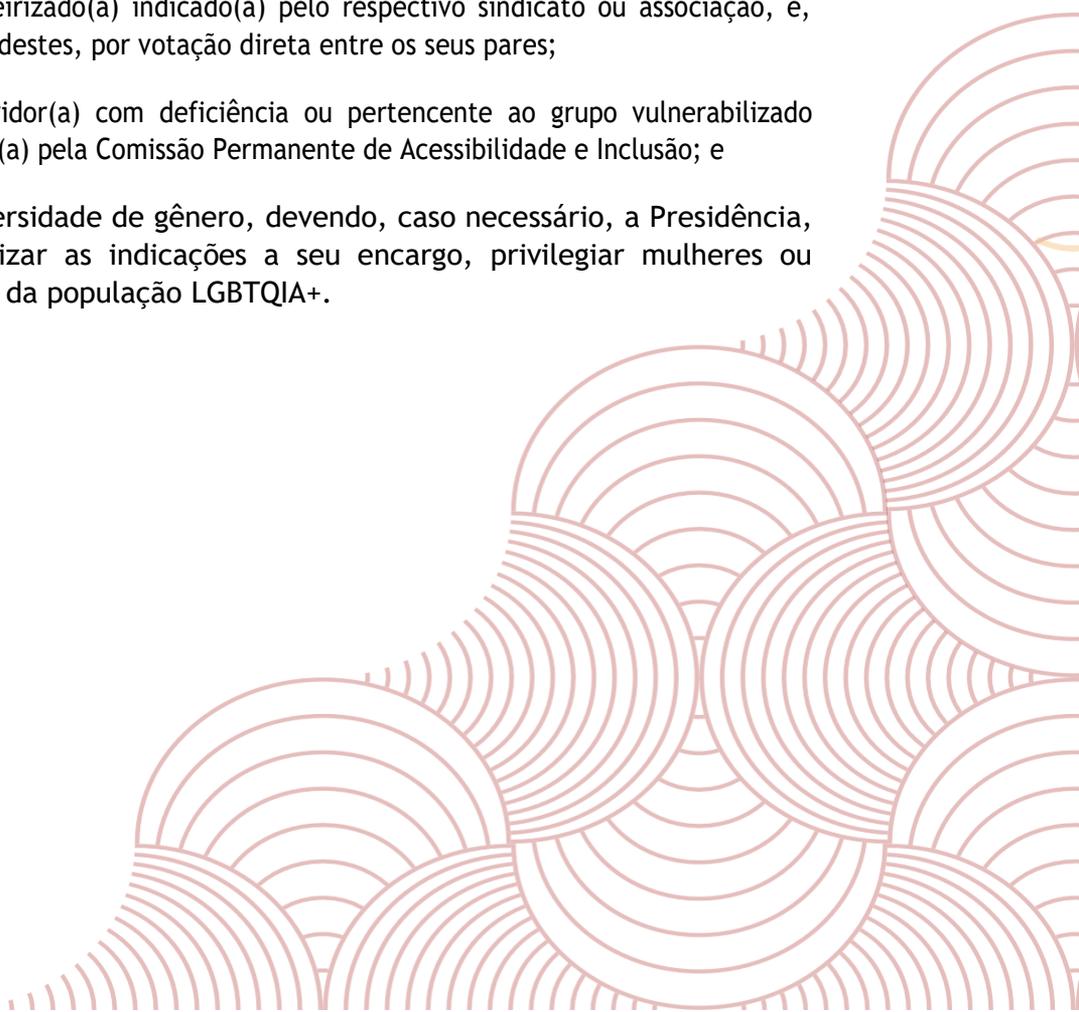
COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

A Res. CNJ n. 351/2020 determina que os tribunais do país instituem comissões de enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação.

Essas comissões devem ser permanentes e revistas de caráter autônomo e independente com participação de vários(as) magistrados(as); servidores(as); e terceirizados(as).

A composição dessas comissões deve atender, ainda, a representação da diversidade existente na Instituição, tendo que haver, para tanto, dentre os membros, obrigatoriamente:

- I** - servidor(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- II** - terceirizado(a) indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- III** - servidor(a) com deficiência ou pertencente ao grupo vulnerabilizado indicado(a) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão; e
- IV** - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.



QUAL O PAPEL DA COMISSÃO?

- As atribuições da Comissão consistem em **desenvolver políticas para o enfrentamento, apurar os casos e submeter os relatórios destes ao setor competente.**
- Seu propósito é **servir de apoio àqueles que possuem a competência correccional**, na medida em que, por desenvolver uma relação de proximidade com a vítima, em face da composição democrática, promoverá o acompanhamento do caso e garantirá, assim, maior eficácia no enfrentamento do assédio e da discriminação.
- A proposta da Comissão não é buscar a punição do sujeito ativo da conduta, mas, sobretudo, preventiva, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate do assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro do TRE-AC, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

QUEM PODE COMUNICAR À COMISSÃO CASO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO?

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada à comissão 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.



RECEBIDA DENÚNCIA PELA COMISSÃO, QUAIS OS PRÓXIMOS ANDAMENTOS?

- Solicitar providências, conforme o caso, às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, de forma a **apurar a denúncia, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações;**
- Informar à **Área de Acompanhamento de Pessoas** para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar; e
- **Submeter relatório** dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correcional e **acompanhar o bom andamento do caso.**



ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

- Os órgãos do TRE-AC manterão **canal permanente**, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de **acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação** a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de **minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho**.
- O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.
- As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela **lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais** da organização de trabalho e, portanto, terão **caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar**.
- A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão **atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha**.
- O acompanhamento propiciará **informação** acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das opções de suporte e orientação disponíveis, **respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação**.
- As áreas de acompanhamento de pessoas **atuarão em rede com os demais profissionais de saúde**, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.
- Em face dos **riscos psicossociais relevantes**, os(as) profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde **poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação**, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a **realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência**, em outra unidade.

ONDE DENUNCIAR?

No canal oficial da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º e 2º Grau (CPEAMAS-1G) e (CPEAMAS-2G).

E-mail: voceimporta@tre-ac.jus.br

Além disso, as unidades abaixo podem ser acionadas.

Ouvidoria, Ouvidoria da Mulher, Comissão Permanente de Acessibilidade (CPA), Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES), COGEP, Corregedoria.

Ouvidoria: ouvidoria@tre-ac.jus.br

Ouvidoria da Mulher: ouvidoriadamulher@tre-ac.jus.br

Comissão Permanente de Ética e Sindicância (CPES): cpes@tre-ac.jus.br



CASOS PRÁTICOS

É 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);
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o(a) colaborador(a) realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);
- Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com o objetivo de diminuí-lo(a);

IMPORTANTE:

Hipóteses que configuram dano moral não necessariamente caracterizam assédio moral. Para que se caracterize o assédio moral, é necessário haver habitualidade nas agressões e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

EXEMPLO DE ASSÉDIO SEXUAL

- Ameaçar retirar função se não prestar favor sexual ou exigir favor sexual para concessão do cargo;
- Fazer insinuações de cunho sexual, constrangendo, intimidando ou humilhando o(a) colaborador(a) ou grupo de colaboradores(as).



EXEMPLO DE ASSÉDIO MORAL CONTRA MULHER E DISCRIMINAÇÃO EM FACE DO GÊNERO

- Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;
- Exigir que a mulher não engravide ou impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude de gestação;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

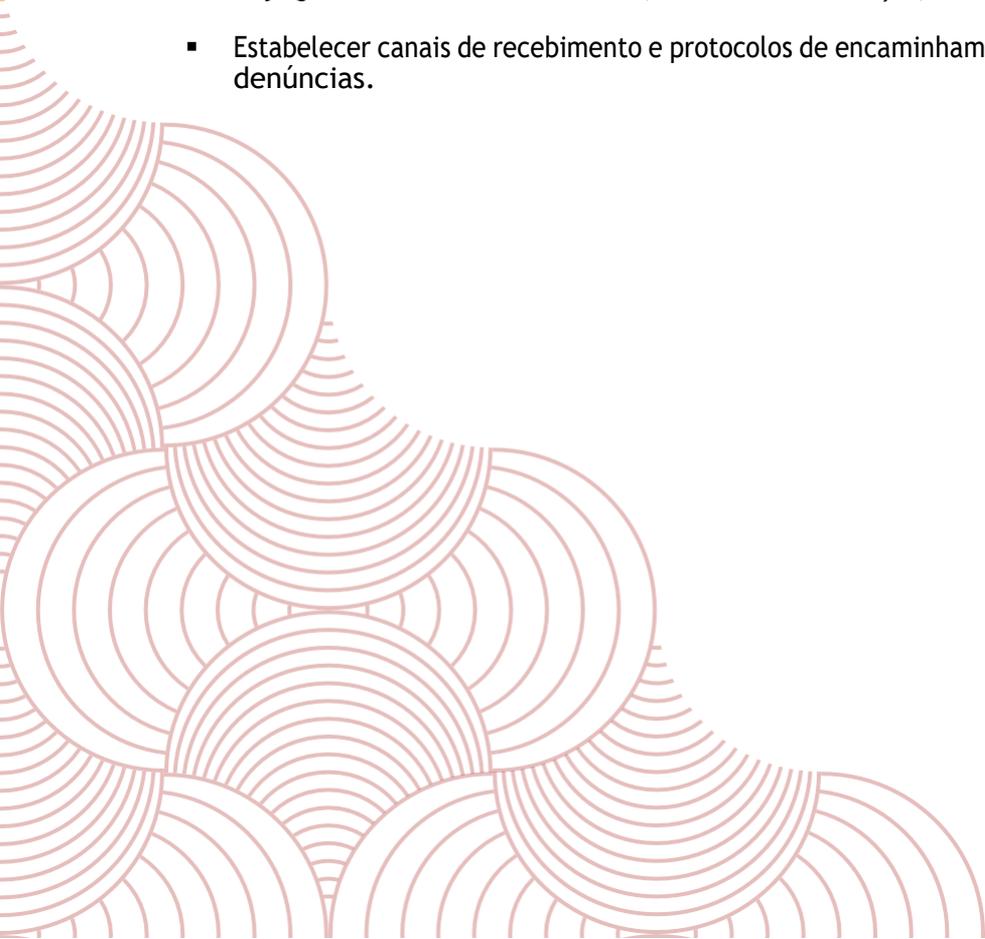


EXEMPLO DE COMPORTAMENTOS DISCRIMINATÓRIOS À POPULAÇÃO LGBTQIA+

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente;
- Impedir/dificultar a ascensão profissional em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Desrespeito ao uso do nome social.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO

- Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos(às) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



SITE DA POLÍTICA NO TRE-AC

Saiba mais acessando o Portal do TRE-AC >> Institucional >> Governança e Gestão Institucional >> Comissões e Comitês >> [CPEAMAS-1G](#) e [CPEAMAS-2G](#)

The screenshot shows the website page for the Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau (CPEAMAS-1G). The page features a navigation menu on the left with categories like 'Institucional' and 'Governança e Gestão Institucional'. The main content area displays the title of the commission and a table of activities for the years 2024, 2023, and 2022. The 2023 entry includes a link to the 'Atas/Resultados/Participantes' document.

Ano	Pautas	Atas/Resultados/Participantes
2024	Sem reuniões realizadas até a presente data	não há
2023	Atribuições da CEAMAS. Fluxo para recebimento e processamento de notícia de assédio	tre-ac-cpeamas-1g-ata-2023-01-31 (formato PDF, tamanho 158 kB)
2022		

The screenshot shows the website page for the Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio moral e do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau (CPEAMAS-2G). The page layout is similar to the CPEAMAS-1G page, with a navigation menu and a main content area. The table of activities for 2023 includes two entries with links to 'Atas/Resultados/Participantes' documents.

Ano	Pautas	Atas/Resultados/Participantes
2024	Sem reuniões realizadas até a presente data	não há
2023	Reunião inicial de alinhamento das atividades da comissão após nova composição	tre-ac-cpeamas-2g-ata-2023-02-06 (formato PDF, tamanho 031 kB)
2023	Composição da Comissão: Indicação de colaborador terceirizado; Solicitação de Capacitação; Instituir campanha permanente contra o assédio; Planejar a Semana de Combate ao Assédio (1ª semana de maio)	tre-ac-cpeamas-2g-ata-2023-02-13 (formato PDF, tamanho 033 kB)



TRE-AC