

**Cartilha da
Comissão de Combate
ao Assédio Moral
e Sexual**



**TRIBUNAL
DE JUSTIÇA**
DO ESTADO DO CEARÁ



Gestão 2021 | 2023

DESA. MARIA NAILDE PINHEIRO NOGUEIRA
PRESIDENTE

DES. ANTÔNIO ABELARDO BENEVIDES MORAES
VICE-PRESIDENTE

DES. PAULO AIRTON ALBUQUERQUE FILHO
CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA

TRIBUNAL PLENO

Desa. Maria Nailde Pinheiro Nogueira
Des. Fernando Luiz Ximenes Rocha
Desa. Maria Iracema Martins do Vale
Des. Antônio Abelardo Benevides Moraes
Des. Francisco Lincoln Araújo e Silva
Des. Haroldo Correia de Oliveira Máximo
Desa. Vera Lúcia Correia Lima
Des. Emanuel Leite Albuquerque
Des. Paulo Francisco Banhos Ponte
Desa. Francisca Adelineide Viana
Des. Durval Aires Filho
Des. Francisco Gladyson Pontes
Des. Francisco Darival Beserra Primo
Des. Francisco Bezerra Cavalcante
Des. Inácio de Alencar Cortez Neto
Des. Washington Luis Bezerra de Araújo
Des. Carlos Alberto Mendes Forte
Des. Teodoro Silva Santos
Desa. Maria Iraneide Moura Silva
Des. Luiz Evaldo Gonçalves Leite
Desa. Maria Vilauba Fausto Lopes

Desa. Lisete de Sousa Gadelha
Des. Raimundo Nonato Silva Santos
Des. Paulo Airton Albuquerque Filho
Desa. Maria Edna Martins
Des. Mário Parente Teófilo Neto
Desa. Tereze Neumann Duarte Chaves
Des. José Tarcílio Souza da Silva
Desa. Maria de Fatima de Melo Loureiro
Desa. Lígia Andrade de Alencar Magalhães
Desa. Lira Ramos de Oliveira
Des. Heráclito Vieira de Sousa Neto
Des. Francisco Carneiro Lima
Des. Francisco Mauro Ferreira Liberato
Desa. Marlúcia de Araújo Bezerra
Des. Henrique Jorge Holanda Silveira
Des. Sérgio Luiz Arruda Parente
Des. Antônio Pádua Silva
Des. Francisco Luciano Lima Rodrigues
Desa. Maria do Livramento Alves Magalhães
Des. José Ricardo Vidal Patrocínio
Desa. Maria das Graças Almeida de Quental

SUMÁRIO



Apresentação	04
Composição da Comissão	07
Capítulo 1: O que é assédio moral?	08
▪ Conceito	08
▪ Atos de Gestão	09
▪ Exemplos de condutas que configuram assédio moral	11
Capítulo 2: O que é assédio sexual?	14
▪ Conceito	14
▪ Tipos de assédio sexual	16
▪ Exemplos de condutas de assédio sexual	18
Capítulo 3: Outras formas de discriminação	22
▪ Conceito	22
▪ Tipos de discriminação	25
▪ Exemplos de atitudes discriminatórias	27
▪ O que fazer em caso de discriminação	28
REFERÊNCIAS	30
EXPEDIENTE	31



APRESENTAÇÃO



O Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) instituiu em fevereiro de 2021, por meio da Portaria nº 321/2021, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, destinada a promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário. A Comissão atua para prevenir todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores, conforme prevê o artigo 1º da Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Nossa Comissão, formada

por nove membros designados pela Portaria nº 1.287/2021 do TJCE, iniciou as atividades durante a pandemia de Covid-19 e, com poucos meses de atuação, já realizou diversas ações relacionadas à temática, desempenhando as atribuições previstas pelo CNJ.

Sobre a matéria, destaca a realização de atividades no âmbito do TJCE, entre as quais: palestra sobre assédio moral e sexual no trabalho e a campanha “Vamos Falar de Ética?”, uma iniciativa da Comissão Permanente de Ética e Disciplina do TJCE, que explica como caracterizar o assédio no ambiente de trabalho, além de alertar para as consequências dessa prática no serviço público; oferta do curso de formação “Assédio sexual: teoria e práticas de prevenção”, organizado pelo Comitê de Preven-



ção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual e da Discriminação, do CNJ, bem como a elaboração desta cartilha virtual sobre os assédios moral e sexual e as discriminações, no âmbito do Judiciário cearense.

Estão sendo planejadas novas estratégias de curto e médio prazo, entre elas, confecção de materiais educativos e de divulgação, criação de um canal permanente de atendimento, suporte e acompanhamento, promoção de capacitação dos

membros da Comissão e demais magistrados e servidores, em parceria com a Escola Superior da Magistratura do Ceará (Esmec), além da realização de diagnóstico para identificar como os colaboradores compreendem as práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias.

Constatamos, desde a nossa primeira reunião, o grande interesse dos membros da Comissão, que se mostraram muito empenhados em dar o melhor de si para alcançar o sucesso





das metas já traçadas.

É mister termos em mente que essas ações têm caráter institucional distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar e se destinam a garantir a implementação da política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e a discriminações em todas as dimensões do TJCE.

Desta forma, ressalto que o êxito do nosso trabalho não dispensa a gestão participativa e integrativa, exigindo uma abordagem transversal, mediante a cooperação de cada unidade organizacional e agente institucional, sempre pautada nos demais princípios que norteiam a política preventiva e de enfrentamento a nossa temática, entre os quais destaco a dignidade da pessoa humana, a não discriminação e o respeito à di-

versidade, a valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador, o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações, a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, o resguardo da ética profissional e a construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Sabemos que temos um longo caminho a percorrer e veredas a serem abertas. Estamos, portanto, diante de um desafio institucional do qual não podemos recuar e que irá exigir empenho e coragem por parte de todos aqueles que compõem o Poder Judiciário do Ceará.

▶ **Juíza Maria do Socorro Montezuma Bulcão**
Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do TJCE



COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO



Membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual (Portaria nº 1287/2021):

Maria do Socorro Montezuma Bulcão
(presidente da Comissão)

Ana Beatriz de Oliveira Moreira

Ana Celina Nunes França

Bruna Valões de Oliveira

Jordana Sales Sanford

Leopoldina de Andrade Fernandes

Magno Rocha Thé Mota

Maísa Cunha Bezerra de Queiroz

Paulo Roberto da Silva Guedes



Capítulo 1: O que é assédio moral?



Conceito

Assédio pode ser definido como um conjunto de sinais ao redor de alguém com a finalidade de exercer o domínio. Em sentido diverso, seria a insistência impertinente, com natureza de perseguição ou sugestão em relação a alguém.

O Conselho Nacional de Justiça, ao editar a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, assim conceitua o Assédio Moral em seu art. 2º, inciso 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.

O assédio moral pode restar configurado através de conduta explícita ou velada na relação entre chefe/subordinado(a) (assédio moral vertical descendente), entre colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal) e até mesmo por um ou mais subordinados(as) em relação à chefia (assédio moral vertical ascendente).

No serviço público, o assédio moral é caracterizado por



conduta cometida pelo servidor público que extrapola os limites de suas funções institucionais, seja por ação ou omissão voluntária, escrita ou oral, e que, atingindo a esfera subjetiva do ofendido (servidor ou terceirizado prestador de serviço), cria um ambiente hostil, humilhante, degradante, refletindo, em última instância, na própria credibilidade do Poder Judiciário.

É certo que o assédio moral exige a reiteração do comportamento no tempo, já que certa conduta tomada isoladamente pode não configurá-lo por si só, embora o respeito deva imperar em todo e qualquer ambiente humano. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa ensejar a responsabilização civil, administrativa, trabalhista e criminal do(a) agressor(a).

Atos de Gestão

Os atos de gestão decorrentes do poder hierárquico e disciplinar não podem ser confundidos com assédio moral. A organização e distribuição de funções dos mais variados órgãos e servidores da Administração Pública encontram fundamento no poder hierárquico, através do qual são estabelecidas as relações entre servidores.

Do poder hierárquico são decorrentes certas faculdades implícitas ao superior, tais como dar ordens e fiscalizar o seu cumprimento, delegar, avocar atribuições e rever atos dos inferiores. O subordinado, portanto, tem o dever de obediência.

Além do poder hierárquico, à Administração Pública é con-



ferido o poder disciplinar, que autoriza o superior hierárquico a punir internamente as infrações funcionais dos seus subordinados, controlando o desempenho das funções e a conduta de seus servidores, responsabilizando-os pelas faltas porventura cometidas.

Portanto, a prática de atos de gestão administrativa, no exercício do poder hierárquico e disciplinar, sem desvio de finalidade, não caracteriza assédio.

Assim, para a configuração do assédio moral depreende-se,

de forma conjunta: reiteração de atos (habitualidade); intencionalidade ou não (fim discriminatório); direcionalidade (conduta dirigida a pessoa ou a grupo determinado); e temporalidade (durante a jornada de trabalho ou em razão do trabalho).





Exemplos de condutas que configuram assédio moral

No Estado do Ceará, a Lei nº 15.036, de 18.11.2011, dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, reapreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências, trazendo no texto do art. 2º a definição de assédio moral, bem como exemplos de condutas que o configuram:

Art. 2º Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra que tenha por objetivo ou efeito constranger ou humilhar o servidor público civil, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por servidor público civil, abusando das prerrogativas conferidas em virtude de seu cargo ou de influência pessoal, situação profissional, conhecimento, experiência, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução da carreira ou à estabilidade funcional do servidor constrangido, especialmente quando:

I – exigir, sem aquiescência do servidor público, com ou sem ameaça, o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com as suas atri-





buições, em condições e prazos inexequíveis, com o intuito de menosprezá-lo;

II – exigir, sob reiteradas ameaças, o exercício de funções triviais ao exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos;

III – apropriar-se em proveito próprio, do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

IV – excluir do servidor, sem base legal ou normativa, benefícios pecuniários rotineiros;

V – desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, de forma que o isole de contatos com outros servidores de qualquer nível, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades através de terceiros ou por quaisquer outros meios;

VI – sonegar as informações que sejam necessárias ao desempenho de suas atribuições; divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como





críticas reiteradas, ou subestimar esforços, com a intenção de atingir a dignidade do servidor; expor o servidor a situações adversas, com efeitos físicos ou mentais, culminando em prejuízos do seu desenvolvimento pessoal, profissional ou financeiro.





Capítulo 2: O que é assédio sexual?



Conceito

O assédio sexual é um comportamento de cunho sexual praticado sem consentimento do assediado, caracterizado como violência, direcionado a **homens e mulheres**, independentemente da idade, orientação sexual, classe social, raça ou etnia, decorrente de relações hierárquicas verticais ou horizontais, sejam laborais, educacionais, familiares, profissionais e outras, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Trata-se de uma prática reprovável e perversa, na medida em que viola o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal, e gera na vítima sentimento de impotência, humilhação, revolta e angústia, podendo levá-la, inclusive, a adoeci-

mento de ordem psíquica, como a depressão.

No ambiente laboral, o assédio sexual afronta valores sociais do trabalho, tais como a igualdade de oportunidades e a segurança no trabalho, contrapondo-se ao direito fundamental capitulado no inciso IV do artigo constitucional acima citado. Revela-se como forma de poder e controle nas relações de trabalho, vitimando com maior frequência as mulheres, como consequência da desigualdade entre os sexos que as torna mais vulneráveis.

Embora mais de 50% das trabalhadoras em todo o mundo já tenham sido vítimas de assédio sexual, apenas 1% dos casos é denunciado, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O engajamento cada vez



maior do número de mulheres no movimento feminista mundial, bem como a sororidade – sentimento de solidariedade entre as mulheres - têm sido de importância fundamental no encorajamento das vítimas a denunciarem assediadores sexuais.

Diferentemente do assédio moral, que exige conduta reiterada, **o assédio sexual pode caracterizar-se a partir de uma única ocorrência.**





Tipos de assédio sexual

O assédio sexual pode se dar de forma vertical descendente, vertical ascendente e horizontal.

Assédio sexual vertical descendente

é aquele perpetrado por alguém que se encontra numa posição hierárquica superior à do(a) assediado(a). Na qualidade de chefe, o(a) assediador(a) lança mão da sua superioridade funcional como verdadeiro instrumento destinado a constranger, intimidar, pressionar, investir sexualmente contra a(s) vítima(s), podendo encontrar no temor reverencial destas um campo fértil para a satisfação da sua lascívia.



Assédio sexual vertical ascendente é o praticado por subordinado(a) em relação à chefia.



Assédio sexual horizontal é aquele em que não há uma hierarquia funcional entre assediador e vítima, os quais são colegas de trabalho.



O **assédio sexual vertical descendente** foi erigido à categoria de crime autônomo pela Lei nº 10.224/2021, estando previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro e definido como o ato de “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”.



Quem incide nesse ilícito penal sujeita-se a uma pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, podendo ser aumentada até um terço se a vítima for menor de 18 anos.

Embora falte ao assédio sexual horizontal o elemento normativo do tipo penal concernente à prevalência de condição de superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, há decisões dos tribunais no sentido de considerar assédio sexual também aquele praticado contra pessoa de hierarquia igual à do assediador.

No âmbito cível, o assédio moral é passível de indenização por dano extrapatrimonial.



Exemplos de condutas de assédio sexual

A intenção do(a) assediador(a) pode ser expressa de várias formas, não sendo necessário o contato físico.

No ambiente de trabalho:

- Contar piadas de conteúdo pejorativo referente à sexualidade
- Contar piadas de conteúdo pejorativo referente a escolha e orientação sexual
- Exibição de fotos de nudez fora de contexto, com conteúdo pornográfico
- Comentários e brincadeiras sexistas, referindo-se ao gênero oposto
- Insinuações, explícitas ou sutis, menosprezando a imagem ou conduta da vítima
- Envio de mensagens eletrônicas, de conteúdo pornográfico
- Palavras ditas ou escritas, de conotação sexual



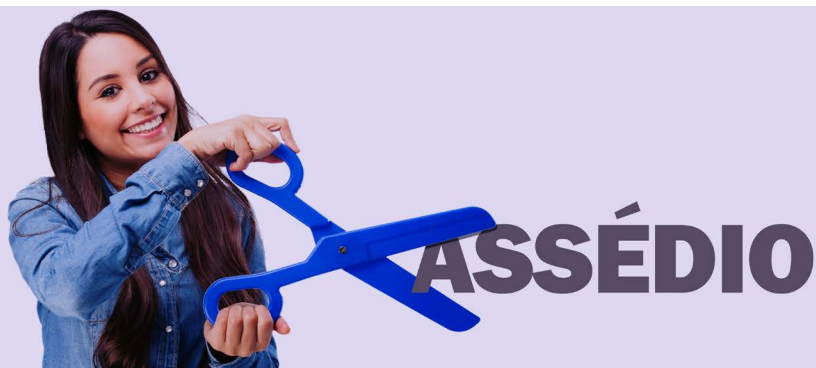




- Direcionamento de gestos ou palavras de conotação sexual
- Exigir favores sexuais em troca de tratamento diferenciado no trabalho
- Chantagem a vítima para promoção ou manutenção em cargo
- Represálias e ameaças de perda de cargo por não ceder
- Ofensas perturbadoras



- Conversar sobre sexo de forma descontextualizada, intimidadora e ofensiva
- Utilizar de expressões de cunho sexual para se comunicar com a vítima, colocando-a em situação constrangedora pública ou privadamente
- Utilizar de expressões de duplo sentido
- Fazer perguntas indiscretas de conotação sexual sobre a vida pessoal do servidor
- Estabelecer contato físico sem permissão
- Elogiar utilizando-se de termos com conotação sexual



Como visto, no caso de assédio sexual, a conduta assediadora pode ter constância ou não para ser considerada como tal. Paqueras, flertes e cantadas não necessariamente representam assédio sexual.



Capítulo 3: Outras formas de discriminação



Conceito

É considerada discriminação toda conduta, de ação ou omissão, que viole os direitos das pessoas com base em critérios injustificados e injustos, promovendo distinção, exclusão ou preferência fundamentada em critérios tais como: raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica.

Em outras palavras, discriminar alguém consiste em impedir que uma pessoa exerça seus direitos como ser humano, segregando-a, excluindo-a ou inferiorizando-a, por meio de atitudes preconceituosas, baseadas em ideias preconcebidas.





Nesse contexto, a fim de garantir o respeito e defender a dignidade de todos os indivíduos, foi criada a Declaração Universal de Direitos Humanos, a qual preceitua, em seu art. 2º, que:

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.





Mais adiante, o art. 7º do referido diploma legal dispõe que: “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

Já no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da não discriminação está insculpido no art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal, segundo o qual um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Há, ainda, o princípio da igualdade formal disposto no art. 5º, da Carta Magna: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, nos termos seguintes: [...]”.





Tipos de Discriminação

Por raça: é uma das formas mais frequentes de discriminação e consiste no ato de diferenciar, excluir, restringir ou preferir uma pessoa com base na sua raça, cor, nacionalidade, ascendência ou etnia.

Por sexo ou gênero: também denominada de sexismo, pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente vivenciado por mulheres. Geralmente, inclui a crença de que um gênero é superior ao outro.

Por religião ou ideologia: é a prática de atitudes depreciativas a pessoas ou grupos em razão de sua religião, convicções ideológicas, crença e também descrença.

Por orientação sexual: consiste no tratamento diferenciado negativo ou pejorativo contra uma pessoa ou grupo com base da sua orientação ou comportamento sexual, geralmente em relação a





homossexuais, bissexuais, transgêneros, entre outros.

Por diversidade funcional (incapacitação): é a conduta de diferenciar pejorativamente uma pessoa, baseando-se em seus aspectos físicos ou psíquicos.



Por aparência: consiste na prática de atitudes discriminatórias baseadas em estereótipos visuais, ignorando os aspectos individuais da pessoa antes mesmo de conhecê-la.



Por idade: esse tipo de discriminação surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras a causar danos, desvantagens e injustiças, por meio de crenças estereotipadas.





Exemplos de atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho

- Não promover ou não contratar uma pessoa, em razão de sua cor, raça, idade ou aparência
- Segregar pessoas com doenças
- Praticar violência física ou psicológica em função de orientação sexual ou identidade de gênero
- Não contratar e não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade
- Deixar de contratar uma pessoa por razão de possuir qualquer tipo de deficiência
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade
- Em relação a diferenças físicas, como os(as) obesos(as), ou muito magros(as); os altos(as) ou baixos(as)





O que fazer em caso de discriminação

A vítima deve anotar, detalhadamente, a situação que entende discriminatória, com data, hora, local, nome do(a) agressor(a), eventuais testemunhas, descrição do fato e documentos porventura existentes, sejam físicos ou eletrônicos, comprobatórios da situação ilegal.



Formalizar a denúncia através dos canais disponibilizados pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do Tribunal de Justiça do Ceará (e-mail: **compeamas@tjce.jus.br**);

Solicitar atendimento pessoal junto à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual do Tribunal de Justiça do Ceará, na presença de psicólogo e/ou assistente social do quadro do TJCE;



Solicitar a alteração de sua lotação e/ou de sua jornada de trabalho;



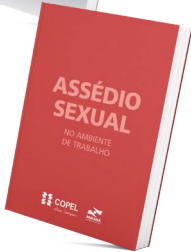
Buscar apoio psicológico, de familiares e de amigos;

Evitar conversar sozinho(a) com o(a) discriminador(a).





REFERÊNCIAS



SANCHES, Felipe; NEVES, Fernando Frachone. Discriminação no ambiente de trabalho. SITEFA-Simpósio de Tecnologia da Fatec Sertãozinho, v. 2, n. 1, p. 244-253, 2019.

Cartilha de Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: [https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/\\$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf](https://www.copel.com/hpcopel/root/sitearquivos2.nsf/arquivos/cartilha_assedio_sexual/$FILE/Ass%C3%A9dio%20Sexual%20no%20ambiente%20de%20trabalho.pdf)



EXPEDIENTE



Realização:

Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do TJCE

✉ compeamas@tjce.jus.br

Projeto Gráfico:

**Assessoria de Comunicação
do TJCE**

Diagramação:

Renato Gurgel Coelho

Ilustrações:

Designed by Freepik





**TRIBUNAL
DE JUSTIÇA**
DO ESTADO DO CEARÁ



www.tjce.jus.br



@tjceoficial



TJCE Oficial