

CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

POR UM AMBIENTE DE
TRABALHO + POSITIVO.



MENSAGEM DO PRESIDENTE

Todas as organizações devem primar por um ambiente de trabalho digno, seguro, sadio e sustentável, buscando coibir toda e qualquer prática que possa colocar em risco o bem-estar físico, mental e social de seus colaboradores.

Nesse sentido, o TST – o Tribunal da Justiça Social - juntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), alinhado à Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vem implementando ações com vistas a sensibilizar e esclarecer magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e os potenciais prejuízos das práticas abusivas de assédio moral e sexual.

Tais ações tiveram início em 2019, na gestão do Ministro João Batista Brito Pereira, com a instituição da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TST e CSJT, mediante o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21/03/2019, além de campanhas, ações de capacitação e oficinas sobre a temática.

O combate à violência e ao assédio moral e sexual no mundo do trabalho é uma das principais bandeiras de minha gestão.

Assim, no âmbito interno, foi atualizada a “Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho”, a fim de adequar nosso normativo interno às diretrizes traçadas pela Resolução 351, do CNJ, e contemplar também o “assédio sexual”, traçando diretrizes claras para coibir essas duas práticas no ambiente de trabalho.

Além disso, foram realizadas palestras, roda de conversa e cursos, que objetivaram instigar magistrados, gestores e servidores a pensarem em condutas do dia a dia que possam configurar assédio no ambiente de trabalho.

Nesta oportunidade, o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do TST e do CSJT foi recomposto mediante o Ato TST.GP. Nº 197, de 02/05/2022, sendo presidido pela Ministra Morgana de Almeida Richa. O lançamento da cartilha “Por um ambiente de trabalho + positivo” traz conceitos e exemplos de condutas que constituem os vários tipos de assédio, tanto moral, quanto sexual, e orienta sobre como as pessoas que vivenciam ou presenciam esse tipo de comportamento devem agir.

Espero que esse material possa fazer parte do dia a dia dos profissionais que atuam no TST e no CSJT e que sirva para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância e a diversidade.

Boa leitura!

Ministro EMMANOEL PEREIRA
Presidente do TST e do CSJT

APRESENTAÇÃO

Embora seja um assunto amplamente comentado, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão parcial ou equivocada sobre o que é assédio moral e sexual. Esta publicação se propõe a conscientizar o leitor sobre o tema, a partir de diferentes perspectivas. Com exemplos práticos, são indicadas situações que configuram assédio moral e assédio sexual, com a indicação de possíveis causas e consequências desses dois tipos de condutas. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral e o assédio sexual, de forma a tornar o ambiente de trabalho mais positivo.



O que é ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!





TÁ NA LEI

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Código Civil

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).



CLASSIFICAÇÃO e TIPOLOGIA do ASSÉDIO MORAL

No ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência:

- Assédio moral interpessoal:

Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

- Assédio moral institucional:

Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, se utiliza de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

Quanto ao tipo, o assédio moral manifesta-se de três modos distintos:

- Assédio moral vertical

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

- **Descendente:** assédio caracterizado pela pressão dos chefes em relação aos subordinados. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em situações desconfortáveis, como desempenhar uma tarefa que não faz parte de seu ofício e qualificação, a fim de puni-lo pelo cometimento de algum erro, por exemplo.



- Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.



- Assédio moral horizontal

Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do *bullying*, por ter como alvo vítimas vulneráveis.



- Assédio moral misto

Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

SITUAÇÕES de ASSÉDIO MORAL

Atitudes que caracterizam o assédio:

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- 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;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- 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;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



Atenção!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



O que NÃO é?

- **Exigências profissionais**

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- **Aumento do volume de trabalho**

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, 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**

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- **Más condições de trabalho**

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



CAUSAS

As causas do assédio moral no ambiente de trabalho estão ligadas a fatores econômicos, culturais e emocionais. Veja as principais causas:

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

CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

CONSEQUÊNCIAS PARA O INDIVÍDUO

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

CONSEQUÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO/EMPRESA

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e judiciais.

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:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, 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;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- 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; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



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 ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.



OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.



NO SERVIÇO PÚBLICO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade do caso e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

O que é ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima.

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

DISTINÇÃO ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL:

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.



LEGISLAÇÃO



Recomendação nº 111 da OIT, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Lei nº 8.112/1990, dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis da União.

Lei Complementar nº 35/1979 Lei Orgânica da Magistratura Nacional, dispõe sobre a organização do Poder Judiciário brasileiro.

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.



A PENA PREVISTA É DE DETENÇÃO DE UM A DOIS ANOS.

EXEMPLOS DE CONDUITAS QUE PODEM SER CLASSIFICADAS COMO ASSÉDIO SEXUAL:

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- solicitação de favores sexuais; etc.

CLASSIFICAÇÃO

É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

- **Assédio sexual por chantagem, também chamado de assédio sexual *quid pro quo* ou vertical.**

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.



- **Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal.**

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal.

O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do "poder de dizer não" da vítima.

Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.



São exemplos: comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual, exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.

Obs.: apesar de o assédio sexual ambiental não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais. A conduta, enquanto forma de violação à liberdade sexual, é e deve ser combatida fortemente também nas esferas cíveis e trabalhistas.

CAUSAS

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado com vários fatores:

- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros.
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença.
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.

CONSEQUÊNCIAS

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

PARA A VÍTIMA

- Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas.

Tais ilícitos geram para a vítima o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), no caso de celetistas, bem como a reparação civil pelos danos morais ou materiais eventualmente experimentados, conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.

PARA A INSTITUIÇÃO

- Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores).

PARA O AGRESSOR

- O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor pode responder nas esferas:

- **Civil:** responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.
- **Criminal:** a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).

Como prevenir

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: **a educação e a fiscalização.**

- cabe às instituições: oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho; e
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.



O que FAZER?

A VÍTIMA

Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas, se possível.

- anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato;
- buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou a associação, caso não tenha sucesso na denúncia; e
- avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.



COLEGAS

- oferecer apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha; e
- comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio sexual que tenha presenciado.

NO TST

Qualquer servidor, empregado terceirizado, estagiário ou menor aprendiz que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio sexual no ambiente de trabalho poderá formular denúncia:

- perante a Ouvidoria do TST, pelos meios disponibilizados por essa Unidade, na página da internet (<https://www.tst.jus.br/servicos/ouvidoria>);
- ao superior hierárquico; ou
- à Comissão de Ética.

As denúncias poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

REFERÊNCIA

LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual Laboral, agente causador de doenças no trabalho:** reflexos na saúde do trabalhador. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

JORGE E SILVA, Manoel, **Questões controvertidas sobre o assédio sexual.** In: Revista de Curso de Direito da UNIFACS, v.I, Porto Alegre: Síntese, Coleção Acadêmica de Direito, n. 22, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego.** 2. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio Sexual:** O que é, quais são os seus direitos e como prevenir? Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

SENADO FEDERAL. **Cartilhas.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em 12 de julho de 2022.

ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP NO 60, DE 24 DE AGOSTO DE 2022

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e do CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República;

considerando que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

considerando que são deveres do servidor público, dentre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei no 8.112/1990);

considerando o disposto na Lei no 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

considerando a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

considerando a diretriz estabelecida no inc. IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP nº 24, de 13 de novembro de 2014, que recomenda expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

considerando que promover a valorização das pessoas, agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações, atuar com responsabilidade socioambiental, bem como incentivar o respeito à diversidade são valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2021/2026, aprovado pela Resolução CSJT no 290, de 20 de maio de 2021;

considerando o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG no 22, de 11 de junho de 2021, que instituiu o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

considerando o disposto na Resolução CNJ 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;

considerando o disposto na Resolução CNJ nº 450, de 12 de abril de 2022, que instituiu a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação na agenda permanente dos tribunais,

RESOLVE:

CAPÍTULO I **Das Disposições Gerais**

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Art. 2º Consideram-se para os fins deste Ato:

I – agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II – 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;

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.

CAPÍTULO II **Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual**

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;
II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;
VI – sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

VII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;

II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral e sexual;

IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;

V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral e do assédio sexual nas pesquisas de clima organizacional;

VIII – incluir os temas da prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, nos currículos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação.

CAPÍTULO III Da Implementação da Política

Art. 5º O Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, instituído no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG No 22, de 11 de junho de 2021, deverá:

I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral e o assédio sexual;

II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;

III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral e o assédio sexual.

Art. 6º O Comitê deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da publicação deste Ato, elaborar e divulgar cartilha contendo:

I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral e do assédio sexual;

II – as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A cartilha deverá ser disponibilizada em local visível ao público e no site do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Das Formas de Encaminhamento e Tratamento das Denúncias

Art. 7º Qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Superior do Trabalho ou no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, poderá formular denúncia perante a Ouvidoria do TST e do CSJT, mediante os meios disponibilizados.

§ 1º A denúncia oral será necessariamente reduzida a termo e registrada em processo, assegurado o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas, o conteúdo das apurações e outros elementos do processo.

§ 2º Caso a denúncia seja apresentada em unidade diversa da mencionada no caput, caberá ao gestor dessa encaminhá-la à Ouvidoria, pelos meios disponibilizados.

Art. 8º São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da denúncia:

I – nome e qualificação do denunciante;

II – nome e qualificação do ofendido;

III – nome do indicado como autor do fato;

IV – descrição circunstanciada dos fatos;

V – apresentação de provas, quando possível.

Art. 9º Após a verificação dos requisitos enumerados no art. 8º, a Ouvidoria do TST e do CSJT encaminhará a denúncia:

I – ao Diretor-Geral da Secretaria, para as providências cabíveis nos termos da Lei no 8.666/1993, no caso de denúncia imputada a empregado de empresa prestadora de serviço;

II – à Comissão de Ética, para as providências cabíveis nos termos da Lei 8.112/1990, se a denúncia for imputada a servidor público;

III – ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para as providências cabíveis nos termos da Lei Complementar

no 35/1979, se a denúncia envolver magistrado e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho no TST ou no CSJT.

§1º As unidades do Tribunal assegurarão a proteção da identidade e dos elementos que permitam a identificação do manifestante.

§2º O agente público que se sentir vítima de assédio poderá, quando couber, buscar suporte de profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Saúde e/ou da Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão.

CAPÍTULO V Das Disposições Finais

Art. 10. A Ouvidoria do TST e do CSJT deverá manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

§1º Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral e sexual, previstas nesta Política.

§2º O Comitê reunir-se-á ordinariamente ao menos 2 (duas) vezes por ano, para análise dos dados estatísticos encaminhados pela Ouvidoria, bem como de informações compiladas pelas unidades elencadas no § 2º do art. 9º.

Art. 11. Esta Política integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TST e CSJT, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Art. 12. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 13. Fica instituída a primeira semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual. Parágrafo Único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas na semana de que trata este artigo, contemplando magistrados, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados.

Art. 14. Este Ato Conjunto entra em vigor na data da sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, em especial o Ato Conjunto TST.CSJT. GP no 8, de 21 de março de 2019.

EMMANOEL PEREIRA

Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

ATO Nº 197/TST.GP, DE 2 DE MAIO DE 2022

Designa membros para integrarem o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em atenção ao artigo 3º do Ato TST.CSJT.GP.SG nº 22 de 11 de junho de 2021, alterado pelo Ato TST.CSJT.GP.SG nº 31 de 18 de abril de 2022.

O **PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando o disposto no artigo 3º, incisos I, II, X, XI, e §2º do TST.CSJT.GP.SG nº 22/2021, alterado pelo Ato TST.CSJT.GP.SG nº 31/2022,

RESOLVE:

Art. 1º Designar a Ministra MORGANA DE ALMEIDA RICHA para integrar o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), nos termos do Art. 3º, inc. I, do Ato TST.CSJT.GP.SG nº 22/2021.

Art. 2º Designar o Juiz Auxiliar da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho LUCIANO ATHAYDE CHAVES para integrar o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do TST e do CSJT, nos termos do Art. 3º, inc. II, do Ato TST.CSJT.GP.SG nº 22/2021.

Art. 3º Designar a servidora EKATERINI SOFOULIS HADJIRALLIS MORITA como membro indicado pelo Presidente da Comissão de Acessibilidade e Inclusão para integrar o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do TST e do CSJT, nos termos do Art. 3º, inc. X, do Ato TST.CSJT.GP.SG nº 22/2021.

Art. 4º Designar IRACY BARROS DA SILVA FREITAS como membro para integrar o Comitê de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito do
Fonte: Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 19, p. 5-6, 13 maio 2022. Republicação 1. TST e do CSJT, nos termos do Art. 3º, inc. XI, do Ato TST.CSJT.GP.SG nº 22/2021. (*) Alterado pelo Art. 1º do ATO TST.GP Nº 224/2022.

Art. 5º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

MINISTRO EMMANOEL PEREIRA

(*) Republicado por força do Art. 2º do ATO TST.GP Nº 224/2022.

EXPEDIENTE

Título:

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual
Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo-2022

Autoria:

Secretaria de Comunicação Social do TST
(61) 3043-4907 / secom@tst.jus.br

Direção Editorial:

Patrícia Resende e Mateus Ferraz

Criação:

Patrícia Resende, Taciana Giesel, Anna Carolina Brito, Luísa Torres,
Lucas Dutra, Débora Pimentel e Vinícius Aquino

Redação:

Thais Gomes, Patrícia Resende, Rosa Amelia de Sousa Casado,
Teresa Rodrigues de Almeida e Letícia Gomes Vieira

Colaboração:

Maria Tereza Orlandi e Danilla Veloso

Diagramação:

Vinícius Aquino

Revisão:

Edith Alencar, Taciana Giesel e Carmem Feijó

 JUSTIÇA DO TRABALHO