

NÃO SE CALE !

**CARTILHA SOBRE
ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO
SEXUAL e
DISCRIMINAÇÃO**

Você sabe o que é?

ASSÉDIO MORAL: conduta **reiterada** do(a) autor(a) para **desgastar o equilíbrio emocional** da vítima por meio **de atos, palavras, gestos e silêncios** significativos que visem **ao enfraquecimento e à diminuição da autoestima** dela ou a outra forma de **desequilíbrio ou tensão emocional grave** no ambiente de trabalho.



ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: processo contínuo de **condutas abusivas ou hostis**, amparado por **estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais** que visem obter **engajamento intensivo** ou **excluir os indivíduos** que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do **desrespeito aos seus direitos fundamentais**.

Você sabe o que é?

ASSÉDIO SEXUAL: conduta ocorrida **no ambiente de trabalho**, caracterizada por **importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não**, com interesse e conotações **sexuais**, de um(a) autor(a) para com a vítima que **não consinta com esse comportamento** e a ele imponha **resistência**.



DISCRIMINAÇÃO: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto **anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício**, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

O que não configura assédio?

SITUAÇÕES EVENTUAIS: A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o(a) trabalhador(a) é a **frequência**, ou seja, para haver assédio é necessário que os comportamentos do assediador sejam **repetitivos**.



EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS: Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico realizado de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo **repetitivo** e utilizadas com um **propósito de represália**, comprometendo **negativamente** a **integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo**.

O que não configura assédio?

CONFLITOS: Em um conflito, as **repreensões** são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a **demora na resolução de conflitos** pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a **ocorrência de práticas** de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem **gerar conflitos**, mas **não** se configuram como assédio moral por si mesmas.



MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO: Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas **não** é um ato de assédio moral em si, a não ser que um(a) trabalhador(a), ou um grupo de trabalhadores, seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de **desmerecê-lo frente aos demais**.

Como denunciar?

A(o) denunciante deverá formalizar a denúncia de condutas praticadas por meio do preenchimento de formulário da **Ouvidoria**, da **Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação** (CPEA) e da **Comissão de Ética**, disponível nas respectivas páginas da intranet/internet.

A denúncia de assédio ou discriminação também poderá ser recebida presencialmente por qualquer membro das Comissões.



Caso o(a) denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento de profissionais de saúde do Quadro de Pessoal do TRE-DF, poderá solicitar atendimento pela SEAMO/CAMS (telefone: 61.3048.4110 ou Whatsapp: 61.99285.5079), no horário de 10h a 19h. Todavia, é necessário que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na plataforma da Ouvidoria ou da Comissão indicada. Em caso de recebimento da denúncia por meio da Plataforma da Ouvidoria, esta será prontamente encaminhada, de forma sigilosa, via SEI, à CPEA.

Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia.

O registro da denúncia deve ser realizado de forma **identificada**, escrita ou verbal, mediante o preenchimento dos formulários indicados, sendo vedado o anonimato.

Caso não haja autorização para o registro da denúncia, a pessoa será **cientificada**, verbalmente, de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.



Quem pode denunciar?

São TRÊS os principais tipos de denunciante:

Quem sofre

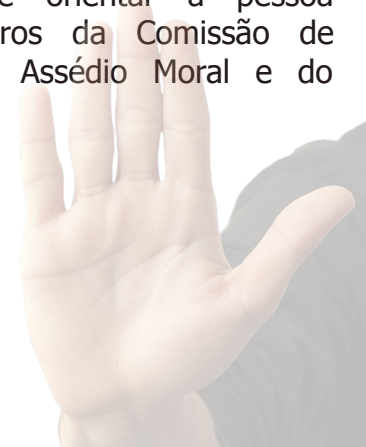
É direito de quem sofre o assédio ou discriminação ser acolhido pela SEAMO/CAMS ou pelos membros da CPEA.

A chefia que sofre

Caso a chefia se depare com alguma situação de assédio ou discriminação no ambiente do trabalho, tem o dever de orientar a pessoa assediada ou discriminada acerca de seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia nos termos deste protocolo.

Colegas que observam

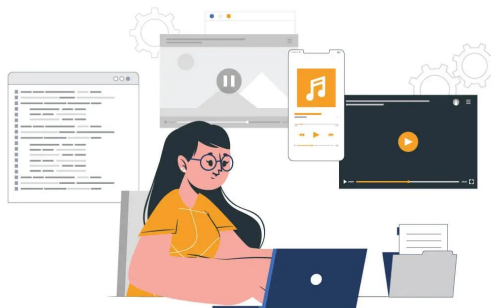
Aos colegas de trabalho que presenciarem situação de assédio ou discriminação, cabe orientar a pessoa assediada a buscar os membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.



O que devo informar na denúncia?

É importante relatar com o **máximo de detalhes** a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, **provas** como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois tais provas **contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular**, trazendo materialidade e autoria à denúncia.

Caso o assédio ocorra na **presença de outras pessoas**, também é importante **registrar datas e testemunhas**, para que estas possam ser **ouvidas no âmbito da apuração**.



Quem pode ser denunciado(a)?

? Servidores e servidoras

? Ocupantes de Cargos e Funções de Confiança

? Colaboradores e colaboradoras*

? Magistrados e magistradas

*Os(as) colaboradores(as) são estagiários(as), prestadores de serviços e todos aqueles que mantenham contato com o TRE-DF em razão de atividades, remuneradas ou não, realizadas ou coordenadas pelo Tribunal.



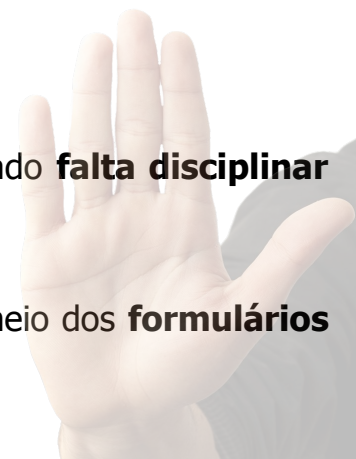
Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?

Se por alguma razão você sentir que a pessoa denunciada está praticando ações para lhe prejudicar em razão de ter realizado uma denúncia, preste atenção: você pode estar diante de uma retaliação. **Retaliações** são ações realizadas para **prejudicar quem denuncia**, como por exemplo, alterações injustificadas de lotação, dentre outras.



Nesse caso, quem pratica a retaliação está cometendo um **ilícito**, considerado **falta disciplinar grave, punível com demissão a bem do serviço público**.

Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário **denunciar** tal fato por meio dos **formulários** indicados.



O que acontece após os registros de denúncia?

Caso a denúncia seja formalizada via **Ouvidoria**, será encaminhada, de forma **sigilosa**, via SEI, à CPEA.

Apresentada à CPEA, o(a) Presidente da Comissão poderá sugerir o encaminhamento da(o) denunciante à SEAMO/CAMS para acolhimento.



Em seguida, a denúncia será encaminhada a **um de seus membros**, que atuará como relator(a) para fins de **análise inicial de admissibilidade** (verificação de informações suficientes sobre a autoria e materialidade que permitam a apuração).

O(a) relator(a) **poderá solicitar mais informações** ao(a) denunciante e, em seguida, poderá **concluir pelo arquivamento ou pelo encaminhamento da denúncia** à Presidência do Tribunal para fins **instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar**.

Referências

CORREGEDORIA GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás - Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação. Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho.