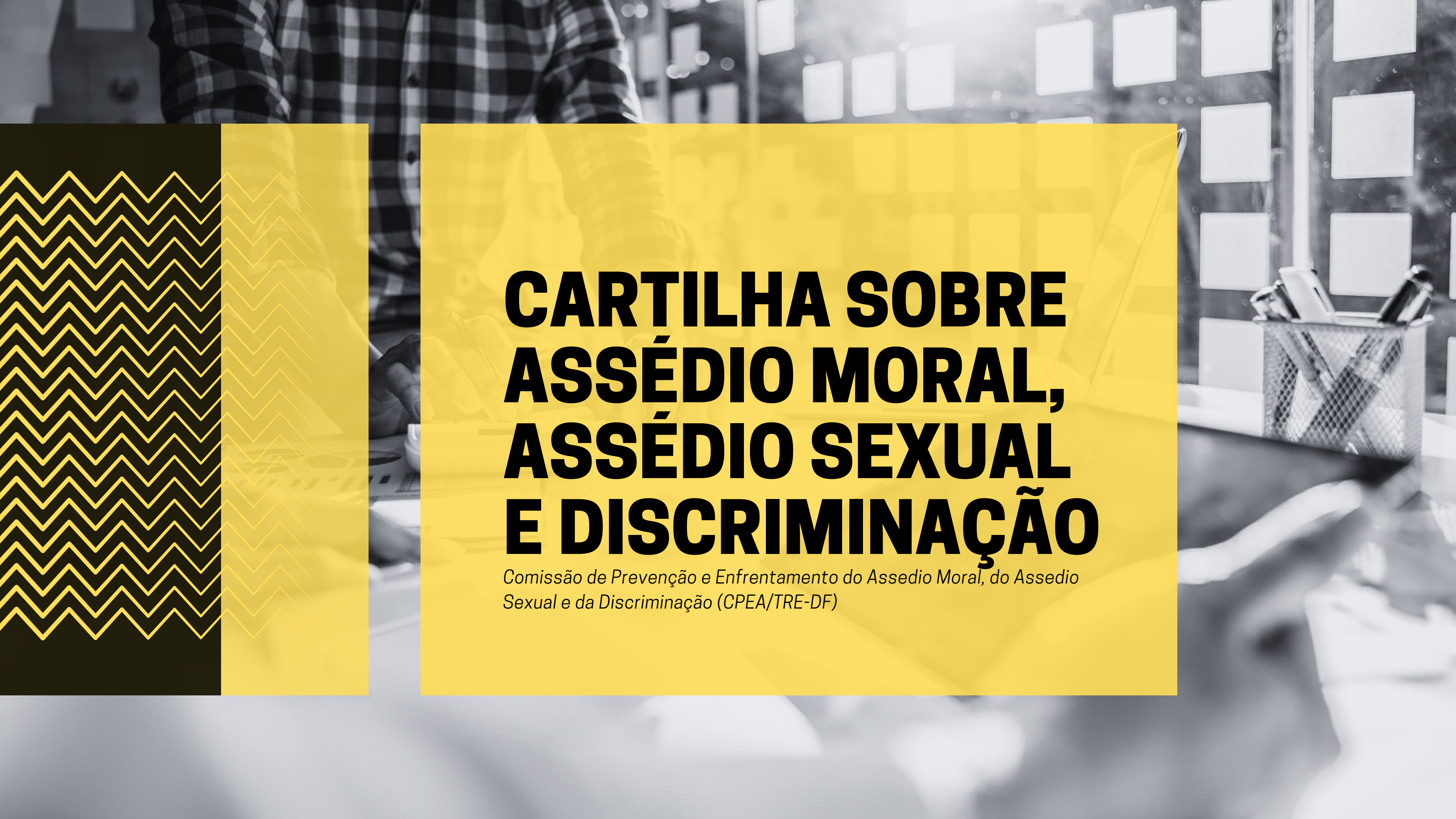




# **CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**

*Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (CPEA/TRE-DF)*

**03** INTRODUÇÃO

**04** O QUE É ASSÉDIO MORAL?

**05** O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

**06** O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

**07** DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E SITUAÇÕES  
EVENTUAIS

**08** COMO NOTICIAR?

**09** DIREITOS DO NOTICIANTE

**10** PROCESSO APÓS A NOTICIA

# INTRODUÇÃO

Garantir um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e inclusivo é um compromisso de todos.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação comprometem a dignidade das pessoas e impactam negativamente a convivência profissional.

Esta cartilha tem como objetivo informar e orientar sobre essas práticas, ajudando a identificá-las e notificá-las.



# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral ocorre quando uma pessoa ou um grupo submete outra a condutas abusivas e repetitivas, provocando sofrimento e degradação do ambiente de trabalho. Essas condutas incluem:

- Humilhação e palavras ofensivas;
- Ameaças ou gestos agressivos;
- Exclusão social e isolamento profissional.

## **Assédio Moral Organizacional:**

Acontece quando a própria gestão institucionaliza práticas abusivas, como:

- Imposição de metas inalcançáveis;
- Sobrecarga de tarefas para alguns e privilégios para outros.
- Ligações e mensagens (WhatsApp, e-mail) com solicitações de trabalho fora do horário de expediente.

## **Principais Formas de Assédio Moral:**

- **Vertical Descendente:** Praticado por um superior contra um subordinado.
- **Vertical Ascendente:** Quando um subordinado assedia um superior.
- **Horizontal:** Entre colegas no mesmo nível hierárquico.
- **Misto:** Envolve diferentes níveis da hierarquia simultaneamente.





# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual caracteriza-se por avanços indesejados, de forma reiterada, com conotação sexual. Exemplos incluem:

- Comentários inadequados sobre aparência ou vida pessoal;
- Toques não consentidos;
- Chantagens envolvendo favores sexuais;
- Compartilhamento indevido de conteúdo de cunho sexual.

## Principais Formas de Assédio Sexual:

- **Por Chantagem:** Ocorre quando o assediador exige favores sexuais em troca de vantagens profissionais.
- **Por Intimidação:** Manifesta-se por gestos, palavras ou comportamentos inadequados, criando um ambiente hostil.



# O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

A discriminação acontece quando uma pessoa é tratada de forma desigual devido a:

- Gênero, orientação sexual ou identidade de gênero;
- Raça, cor, origem étnica;
- Deficiência ou idade;
- Religião ou opinião política.

Essas atitudes violam direitos fundamentais e podem resultar em consequências legais.



# DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO E SITUAÇÕES EVENTUAIS

Exemplo:

A diferença essencial entre assédio e situações isoladas de conflito está na REPETIÇÃO.

O assédio ocorre de maneira contínua e tem a intenção de humilhar ou intimidar.

- **Aceitável:** Um gestor corrigir um erro pontual de forma respeitosa.
- **Inaceitável:** Um gestor humilhar repetidamente um funcionário na frente dos colegas.



Ouvidoria  
(formulário online ou presencial);

Comissão de Prevenção e  
Enfrentamento do Assédio Moral, do  
Assédio Sexual e da Discriminação  
(CPEA) - e-mail:  
**acolhimento.cpea@tre-df.jus.br;**

Comissão de Ética - e-mail:  
**cet@tre-df.jus.br;**

Atendimento pela SEAMO/CAMS  
(Saúde e Assistência ao Servidor)  
marcação de consulta com  
médico(a) que preferir.

## COMO NOTICIAR?

Se você for vítima ou testemunha de assédio ou discriminação, pode formalizar uma notícia por meio de:

- Ouvidoria (formulário online ou presencial);
- Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio (CPEA);
- Comissão de Ética;
- Atendimento pela SEAMO/CAMS (Saúde e Assistência ao Servidor).

### Importante:

- A notícia deve ser identificada (não anônima);
- Deve conter detalhes e, se possível, provas (e-mails, áudios, vídeos, testemunhas);
- O sigilo é garantido;
- O noticiante tem proteção contra retaliações.

# DIREITOS DO NOTICIANTE

Se o noticiante sofrer retaliação, deve registrar uma nova notícia. Retaliação é falta disciplinar grave e pode resultar em sanções.

**Direito ao  
acolhimento  
sem  
julgamento.**

**Garantia de  
sigilo no  
tratamento  
da notícia.**

**Proteção  
contra  
retaliações**

**(mudanças injustificadas de função,  
exclusão de atividades etc).**

# PROCESSO APÓS A NOTÍCIA

- A notícia é recebida e registrada com sigilo;
- O presidente da CPEA pode sugerir acolhimento pela SEAMO/CAMS;
- Um relator analisa o caso e pode solicitar mais informações;
- Dependendo da gravidade, pode ser arquivada ou encaminhada para sindicância/processo disciplinar.

# **JUNTOS, PODEMOS CONSTRUIR UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS RESPEITOSO E SEGURO!**



## **PRESIDENTE:**

JUÍZA REJANE ZENIR JUNGBLUTH TEIXEIRA SUXBERGER

## **MEMBROS TITULARES:**

ELIZABETH APARECIDA GREGIO SASSO

PAULO CALEB DA SILVA COSTA

MARCELA MOTA MOREIRA LOPES

THAIS SENA CABRAL NUNES

## **MEMBROS SUPLENTE:**

SIMONE DAS DORES MATTOSINHOS

HELIZABETH CONCEIÇÃO DOS SANTOS

LUCIANA FERNANDES FERREIRA LINHARES

EDIVAN ISMAEL DOS SANTOS