



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ

# ASSÉDIO: VIOLÊNCIA SILENCIOSA.

Cartilha sobre Prevenção e Enfrentamento ao Assédio  
Moral e Assédio Sexual do Tribunal de Justiça do Piauí







PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ

Hilo de Almeida Sousa  
Presidente

Olimpio José Passos Galvão  
Corregedor Geral da Justiça

Manoel de Sousa Dourado  
Vice-Presidente

José Ribamar Oliviera  
Vice-Corregedor Geral da Justiça

## COMPOSIÇÃO

### Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Mora e do Assédio Sexual

#### Comissão do 2º grau

Presidente da Comissão

**Desembargador Agrimar Rodrigues de Araújo**

Magistradas Indicadas pela AMAPI:

**Titular: Drª. Lucyane Martins Brito**

**Suplente: Drª. Hilma da Silva Lima**

Servidores indicados SINDS.JUS:

**Titular: Kleber Vieira Paulo**

**Suplente: Ana Valéria de Sousa Nunes**

Servidores indicados SINDO.JUS:

**Titular: Tiago Veras Beleza**

**Suplente: Carlos Henrique Bezerra Sales**

Servidores indicados pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - ACES - (Resolução CNJ no 230/2016)

**Titular: Fernanda Patrícia Torres Pio**

**Suplente: Alessandra Leal Vale Monteiro**

Servidores indicados pela Presidência TJPI

**Titular: Vanessa Martins Cardoso**

**Suplente: Pedro Paulo de Araújo Silva**

Colaboradores Terceirizados Eleitos:

**Titular: Francisca Pamella Zully Costa Vieira**

**Suplente: Nayra Maria Rodrigues da Silva**

#### Comissão do 1º grau

Magistrados Indicados pela Presidência do TJPI:

**Titular: Dr. Thiago Brandão de Almeida**

**Suplente: Dr. José Vidal de Freitas Filho**

Magistradas Indicadas pela AMAPI:

**Titular: Drª. Lucyane Martins Brito**

**Suplente: Drª. Hilma da Silva Lima**

Servidores indicados SINDS.JUS:

**Titular: Kleber Vieira Paulo**

**Suplente: Ana Valéria de Sousa Nunes**

Servidores indicados SINDO.JUS:

**Titular: Tiago Veras Beleza**

**Suplente: Carlos Henrique Bezerra Sales**

Servidores indicados pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão - ACES - (Resolução CNJ no 230/2016)

**Titular: Fernanda Patrícia Torres Pio**

**Suplente: Alessandra Leal Vale Monteiro**

Servidores indicados pela Presidência TJPI

**Titular: Vanessa Martins Cardoso**

**Suplente: Pedro Paulo de Araújo Silva**

Colaboradores Terceirizados Indicados pelo respectivo Sindicato:

**Titular: Gisane Oliveira Costa Silva**

**Suplente: Fabricio Conceição da Silva**



# Sobre Assédio Moral

.....

Assédio moral é um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, causa intimidação, humilhação, discriminação ou abuso psicológico de um indivíduo por parte de colegas de trabalho, superiores ou subordinados.

O abuso psicológico pode envolver táticas como insultos, difamação, exclusão social, ameaças, ridicularização e manipulação emocional, visando minar a autoestima e a saúde mental da vítima.

Não é um incidente isolado, mas sim um padrão consistente de comportamento hostil ao longo do tempo e pode ocorrer em várias direções, incluindo de superiores para subordinados, de colegas para colegas ou até de subordinados para superiores.



## Tipos de Assédios

.....

**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



## Sobre Assédio Sexual

.....

O assédio sexual no trabalho é um comportamento que envolve avanços sexuais indesejados, comentários, gestos, ou qualquer forma de conduta sexual não solicitada que cria um ambiente de trabalho hostil, intimidante ou ofensivo para a vítima.

Muitas vezes envolve uma dinâmica de poder, com o agressor ocupando uma posição de autoridade sobre a vítima. No entanto, pode ocorrer entre colegas de trabalho em diferentes níveis hierárquicos.

Diferente do assédio moral, o assédio sexual não exige habitualidade, basta a prática de um único ato.

### **Exemplo de assédio sexual:**

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

(<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>)



## 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. (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>)

### **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/difícultar 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.



## Considerações Comuns ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação



O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho compartilham semelhanças em termos de impacto negativo nas vítimas e consequências legais.

Os aspectos comuns são:

**1. Violência psicológica:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual podem envolver formas de violência psicológica contra os indivíduos. No assédio moral, isso se manifesta através de intimidação, humilhação e abuso verbal, enquanto no assédio sexual, ocorre por meio de avanços sexuais indesejados e comportamento sexualmente ofensivo. Ambos podem causar danos emocionais significativos às vítimas.

**2. Ambiente de trabalho tóxico:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual podem criar um ambiente de trabalho tóxico e prejudicial, onde as vítimas se sentem desconfortáveis, ansiosas e estressadas. Isso pode afetar negativamente a produtividade, o moral e o bem-estar de todos os servidores.

**3. Violação de direitos:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual constituem violações dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso. Da mesma forma, a discriminação, que envolve tratar alguém de maneira injusta devido a características pessoais protegidas, também viola os direitos dos trabalhadores.

**4. Impacto na saúde mental:** Todas essas formas de comportamento prejudicial no trabalho podem ter sérios impactos na saúde mental dos indivíduos afetados. Isso pode levar a problemas como ansiedade, depressão, estresse e até mesmo transtorno de estresse pós-traumático (TEPT).

**5. Consequências legais:** Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual, assim como a discriminação, podem ter consequências legais para os agressores. Isso pode incluir ações judiciais, multas e reparações financeiras.

**6. Importância da conscientização:** A conscientização é fundamental para prevenir e combater esses comportamentos prejudiciais. As Instituições Governamentais devem oferecer treinamento e educação sobre o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação para funcionários e gestores, incentivando um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.



## Competência da Comissão



As atribuições das Comissões 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 de cada Corte de Justiça, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

(<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>)



## Quem Pode Denunciar



Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada às comissões por:

- qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.



## Onde Denunciar



Na própria comissão através do Link:

(<https://www.tjpi.jus.br/pesquisas/surveys/56/answer>)

OU

SINDIJUS - (86) 3222-0131

SINDOJUS - (86) 3303-6017 / (86) 99424-1945

Corregedoria Geral da Justiça (Sede Histórica)

Ouvidoria - (86) 0800-086-6666 ou (86) 3218-0896

QR CODE DE ACESSO







PODER JUDICIÁRIO  
**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PIAUÍ**

Cartilha sobre Prevenção e Enfrentamento ao Assédio  
Moral e Assédio Sexual do Tribunal de Justiça do Piauí

