



# CARTILHA DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO

---

## ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

COMISSÕES DE ENFRENTAMENTO E DE PREVENÇÃO DO ASSÉDIO  
MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL DO  
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA BAHIA



Justiça,  
Cidadania  
e Serviço

## Tribunal Regional Eleitoral da Bahia

Roberto Maynard Frank  
Presidente

Mário Alberto Hirs  
Vice-presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Ávio Mozar José Ferraz de Novaes  
Diretor da Escola Judiciária Eleitoral da Bahia

José Batista de Santana Júnior  
Ouvidor e Vice-Diretor da EJE-BA

Zandra Anunciação Alvarez Parada  
Cooperadora

Vicente Oliva Buratto  
Presidente da Comissão Permanente de Segurança

Fernando Túlio da Silva  
Procurador Regional Eleitoral

## Secretaria Geral da Presidência

Maria Thais Pinheiro Habib  
Secretária Geral da Presidência

Bianca Penélope Souza de Almeida Nascimento  
Oficial de Gabinete

Bruno Silva Santana  
Assessor Jurídico da Presidência

Thalita Fernandes Tosta Maciel  
Assessoria Administrativa da Presidência

Danielle Silva  
Assessoria de Comunicação Social e Cerimonial

Nélia Pimentel de Souza  
Assessora de Apoio Administrativo aos Juízes Eleitorais

Geomário Lima Silva Filho  
Assessor de Exame de Contas Eleitorais e Partidárias

Hercília Boaventura Barros  
Secretária Judiciária Remota do 1º Grau de Jurisdição

Víctor Araújo Mesquita Xavier  
Secretário de Planejamento de Estratégia e de Eleições

Catiúscia Dantas Abreu Oliveira  
Coordenadora de Editoria Interna

Marta Maria Gavazza de Brandão Lima  
Secretaria Judiciária

André Luiz Cavalcanti e Cavalcante  
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação

## Diretoria-Geral

Raimundo de Campos Vieira  
Diretor-Geral

Silene Mascarenhas de Souza  
Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos e  
Administrativa da DG (ASJUR)

Antônio Moisés Almeida Braga  
Secretário de Gestão Administrativa e de Serviços (SGA)

Carla Lustosa Pinto da Silva  
Secretaria de Orçamento, Finanças e Contabilidade (SOF)

## Corregedoria Regional Eleitoral

Yuri Carpes Rosseto  
Secretário da Corregedoria Regional Eleitoral

## Comissões 1º e 2 graus de jurisdição

Arthur Antunes Amaro Neves  
Juiz da 125ª Zona Eleitoral

Fernanda Ramos de Miranda  
Secretária da Comissão - Servidora lotada na SGPRE

Maxivalda Doria Araújo  
Servidora lotada na 129ª ZE, representante da Comissão  
Permanente de Acessibilidade e Inclusão

Suely Silveira Passos  
Servidora lotada na Seção de Soluções Corporativas,  
indicada pelo SINDJUBE/BA

Ângela Maria Pinto de Queiroz  
Servidora lotada na 126ª Zona Eleitoral

Priscilla Mendes Pereira  
Servidora lotada na 188ª Zona Eleitoral

Hellene Silva de Jesus  
Colaboradora terceirizada

Andrezza Magalhães da Silva Feitosa  
Estagiária

Sidnex Aragão Santos  
Servidor lotado na 09ª Zona Eleitoral  
indicado pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão

Suely Silveira Passos  
Servidora lotada na Seção de Soluções Corporativas

Jair Andrade da Cunha  
Servidor lotado na Seção de Atenção à Saúde

Carla Pinto Bittencourt  
Colaboradora terceirizada



Justiça,  
Cidadania  
e Serviço

# **POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO**

# PALAVRA DO PRESIDENTE

Com o propósito de apresentar as diretrizes da Justiça Eleitoral da Bahia para o enfrentamento do assédio e da discriminação, lançamos esta publicação para orientar os magistrados, servidores, colaboradores e estagiários que integram o corpo funcional deste Órgão.

Acreditamos que a difusão de informação qualificada é uma estratégia eficaz para que tenhamos uma sociedade mais justa e consciente dos direitos e deveres que abrangem as instituições públicas.

A instituição da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), vem reforçar as ações implementadas pelo Eleitoral baiano, quando, para tal, ainda em agosto de 2021, estabeleceu duas comissões em 1º e 2º graus de jurisdição.

Os colegiados foram estabelecidos pelas Portarias nº 384 e nº 332, que tiveram como base a Resolução nº 351/2020, do CNJ.

Com isso, o TRE da Bahia passou a integrar a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação para desenvolver ações de prevenção e combate a mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais no serviço público judiciário e na magistratura.

Nesse sentido, permaneceremos firmes e atentos às estratégias de propor medidas educativas, fiscalizar e adotar providências necessárias para mitigar possíveis situações de assédio e discriminação no âmbito do Eleitoral baiano.

Para isso, investiremos no aprimoramento da gestão de pessoas e em soluções que favoreçam um ecossistema institucional respeitoso e diverso.

Certo de que estamos no caminho para construção e consolidação desses pilares, desejo a todos uma leitura atenta e consciente.

**Desembargador Roberto Maynard Frank**  
Presidente do TRE-BA

# MENSAGEM DO JUIZ

A atuação das comissões de enfrentamento ao assédio sexual e moral apresenta-se como importante iniciativa de depuração das relações funcionais, permitindo a reflexão sobre práticas incompatíveis com as instituições republicanas.

Trata-se de iniciativa do CNJ, que acatada pelo TRE-BA, apresenta-se como marco histórico na evolução da Justiça Brasileira, que passa a manifestar compromisso com a Promoção dos Direitos Humanos, não apenas no conteúdo da prestação jurisdicional, mas, também, nas relações interpessoais e profissionais que se desenvolvem para o seu funcionamento.

Nesse sentido, nós magistrados, servidores, estagiários e terceirizados designados para essa missão estamos empenhados em diversas atividades voltadas à informação, à prevenção e ao acompanhamento para enfrentar o assédio em todas as suas formas.

Apreciem esta cartilha,

**Arthur Antunes Amaro Neves**

Presidente das Comissões de Enfrentamento  
e Prevenção ao Assédio moral e sexual no TRE-BA

# O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atentem 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.



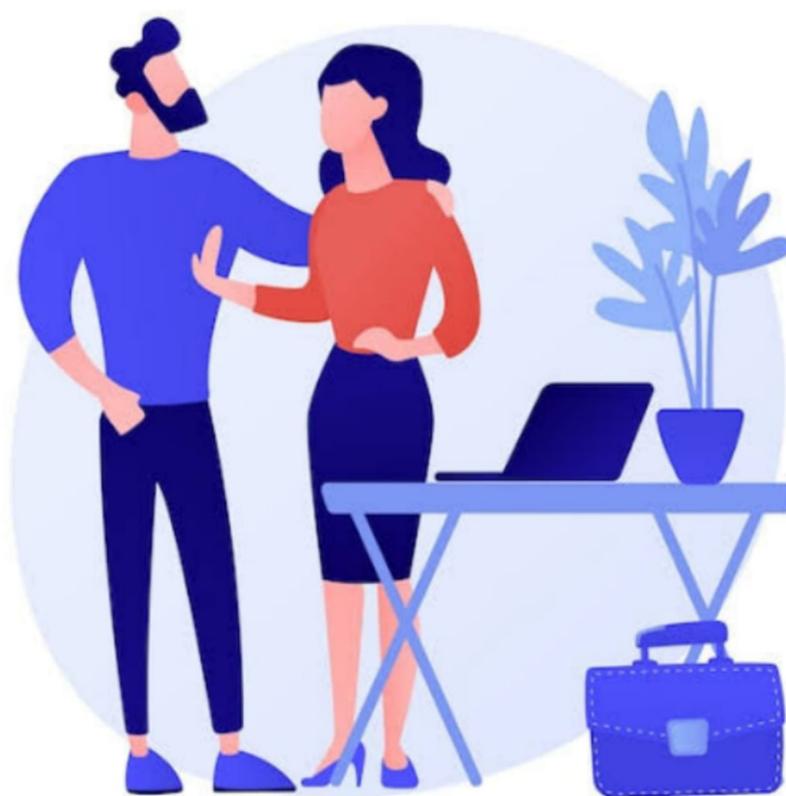
## Assédio Organizacional

Processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias que visem a obter engajamento intenso dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

**Exemplos:** pressão para o atingimento de metas, sobrecarga de trabalho e segregação de funcionários

# O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

**Conduta de cunho sexual que é 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, afetar a dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador.**



**>> Por chantagem:** Valer-se da posição de chefia para constranger o(a) colaborador(a), com intimidações, pressões ou outras interferências, de forma a obter favorecimento sexual.

**>> Por intimidação:** Insistência, impertinência, hostilidade individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou de força, não necessariamente de hierarquia.

# O QUE É 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

**A LEI 9.029/1995 PROÍBE GENERICAMENTE A ADOÇÃO DE QUALQUER PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA PARA EFEITO DE ACESSO À RELAÇÃO DE EMPREGO OU SUA MANUTENÇÃO, SEJA POR MOTIVO DE SEXO, ORIGEM, RAÇA, COR, ESTADO CIVIL OU IDADE.**



# INSTRUMENTOS LEGAIS

- >> **Constituição da República** A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: 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).



## É ASSÉDIO MORAL

- > Privar o colaborador de autonomia, retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar ou contestar, frequentemente e de forma desarrazoada, as decisões do colaborador, ensejando sentimento de inutilidade e incompetência;
- > Sobrecarregar o colaborador com tarefas;
- > Ignorar a presença do colaborador, evitar a comunicação direta ou isolá-lo fisicamente para que não haja comunicação com os(a) demais colegas;
- > Demandar tarefas humilhantes ou impor punições vexatórias;
  - > Falar de forma desrespeitosa;
  - > Espalhar rumores, divulgar boatos ofensivos ou postar mensagens depreciativas em redes sociais a respeito do colaborador;
  - > Não considerar os problemas de saúde do colaborador;
  - > Criticar a vida particular do(a) colaborador(a);
    - > Atribuir apelidos pejorativos;
- > Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões do(a) colaborador(a);
  - > Retirar cargos e funções sem motivo justo;
  - > Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros(as) 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(a) colaborador(a) realize suas atividades;
  - > Vigilância excessiva;
  - > Limitar o número de vezes que o(a) colaborador(a) vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele(a) permanece;
    - > Advertir arbitrariamente;
  - > Instigar o controle de um(a) colaborador(a) por outro(a), criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

## NÃO É ASSÉDIO MORAL

- > Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
  - > Exigir metas, considerando a razoabilidade a realidade da atividade laborativa;
- > Chamar atenção do(a) colaborador(a), dentro dos limites do poder diretivo;
- > Solicitação de serviço extraordinário, se respeitados os limites legais e por justificada necessidade de serviço;
- > Usar mecanismos tecnológicos de controle das atividades desenvolvidas pelo(a) colaborador(a);
- > Inadequação do meio ambiente de trabalho (a não ser que o(a) profissional seja colocado(a) nessas condições com objetivo de diminuí-lo(a);

Hipóteses que configuram dano moral não necessariamente caracterizam assédio moral.

Para que se caracterize o assédio moral, é necessário haver habitualidade nas agressões e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

## É ASSÉDIO CONTRA A MULHER E DISCRIMINAÇÃO DE 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.

## É DISCRIMINAÇÃO CONTRA 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/difícultar 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.



## COMO PREVENIR?



- > Instituir e divulgar materiais de conscientização;
- > Realizar palestras, oficinas e cursos sobre a temática;
- > Incentivar a harmonia no ambiente de trabalho, com aceitação da diversidade de perfis profissionais e de diferentes ritmos de trabalho;
- > Conferir autonomia para organização do trabalho em equipe;
- > Observar o repentino aumento injustificado de faltas ao serviço;
- > Promover avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- > Garantir tratamento equânime a todos(as) os(as) colaboradores(as);
- > Não se omitir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação

## OFERECER APOIO PSICOLÓGICO E ORIENTAÇÃO AOS COLABORADORES QUE SE JULGUEM VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO



## ESTABELEECER CANAIS DE RECEBIMENTO E PROTOCOLOS DE ENCAMINHAMENTO DE DENÚNCIAS

# POLÍTICA NACIONAL

**O Conselho Nacional de Justiça aprovou, no dia 28 de outubro de 2020, a Resolução nº 351, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.**

## FINALIDADE DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 351/2020

- > A proposta da Resolução é viabilizar a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.
- > Não há um caráter repressivo e punitivo, primando-se, sobretudo, pela prevenção às práticas de assédio e de discriminação.
- > O objetivo é formar um núcleo de acolhimento, facilitando o acesso à administração do Tribunal, possibilitando diálogo para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.
- > O ato tem por fim o combate ao assédio e à discriminação em suas mais variadas formas, seja de modo presencial ou virtual.



**A NORMA É VOLTADA A TODOS AQUELES QUE, DE ALGUMA FORMA, CONSTITUEM E ATUAM NO SISTEMA JUDICIÁRIO, INCLUINDO ESTAGIÁRIOS, PRESTADORES DE SERVIÇOS, VOLUNTÁRIOS.**

# AS COMISSÕES

O TRE-BA atua em conformidade com o CNJ e adota a Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as Formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito da Justiça Eleitoral da Bahia. As seguintes resoluções estabelecem as diretrizes desta política:

**Resolução CNJ nº 351/2020** – Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

**Portaria Presidência TRE-BA nº 384/2021** – Institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do 1º grau de jurisdição do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia

**Portaria Presidência TRE-BA nº 332/2021** – Institui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Bahia

**Portaria Presidência TRE-BA nº 608/2021** – Altera os artigos 1º e 2º da Portaria 332/2021, alterada pela Portaria nº 420/2021.

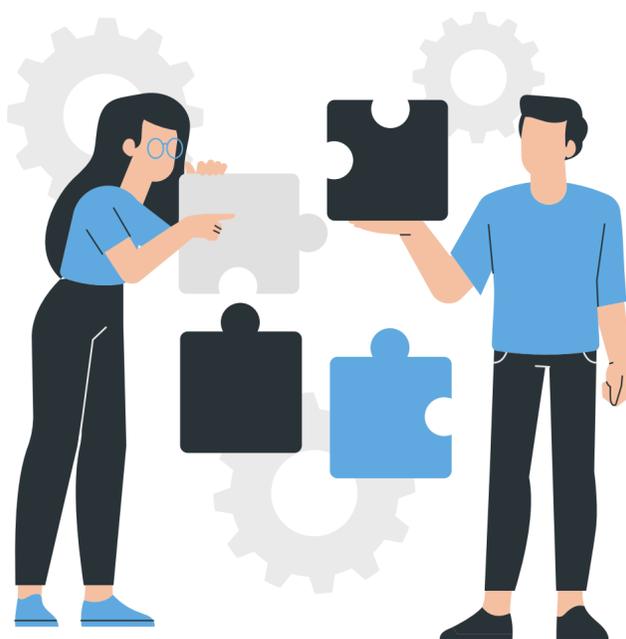
**AS COMISSÕES DO TRE-BA  
ATUAM PELA  
CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE O  
ASSÉDIO NA JUSTIÇA  
ELEITORAL BAIANA, ALÉM DE  
PROMOVER ACOLHIMENTO E  
CONDUZIR AÇÕES DE  
RESPONSABILIZAÇÃO**



# FORMAÇÃO DAS COMISSÕES

**O TRE-BA segue as diretrizes do CNJ na formação das comissões em duas instâncias, a saber:**

- I - servidor(a) e colaborador(a) terceirizado(a) eleito(a), indicado pelos respectivos sindicatos ou associações, ou ambos;**
- II - indicado pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ nº 230/2016); e**
- III - diversidade de gênero, devendo, caso necessário, a presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+**



## QUANDO ACIONAR AS COMISSÕES?

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; e
- > Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

## PASSO A PASSO DA DENÚNCIA

- > Solicitar providências, conforme o caso, às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, de forma a apurar a denúncia, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações;
- > Informar à Área de Acompanhamento de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar; e
- > Submeter relatório dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correccional e acompanhar o bom andamento do caso.

## CANAIS DO TRE-BA

> As Comissões do TRE-BA voltadas ao enfrentamento e combate ao assédio e à discriminação têm uma página no portal do órgão:  
**<https://www.tre-ba.jus.br>**



> A Ouvidoria é o canal de acesso aos magistrados, servidores, terceirizados e estagiários para registro de manifestações relacionadas às práticas de assédio moral, assédio sexual e/ou discriminação de qualquer natureza, dentro do ambiente institucional do TRE/BA, para que ocorra a devida apuração dos fatos e a realização dos encaminhamento cabíveis.

> **Para acessar a Ouvidoria do TRE-BA:**

<http://falacidadao.tre-ba.jus.br>

**[ouvidoria@tre-ba.gov.br](mailto:ouvidoria@tre-ba.gov.br)**

Telefone (71) 3373-7000

WhatsApp (71) 9602-7777

# ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

- > Os órgãos do Poder Judiciário manterão canal permanente, preferencialmente nas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.
- > O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.
- > As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.



- > A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.
- > O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das opções de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.
- > As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.
- > Em face dos riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação;
- > Se for o caso, a orientação é a de sugerir à presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos(as) servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.



Justiça,  
Cidadania  
e Serviço