

**AFINAL,  
O QUE SÃO:  
ASSÉDIO MORAL,  
ASSÉDIO SEXUAL E  
DISCRIMINAÇÃO?**

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA (CPEADV)



**Tribunal Regional Eleitoral**  
do Espírito Santo

# ASSÉDIO MORAL

Segundo a Resolução n.º351 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 28 de outubro de 2020, considera-se **assédio moral**:

**"o 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".**

# **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**

A Resolução CNJ n.º351/2020 define **assédio moral organizacional** como:

**"o processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais".**

# NÃO É ASSÉDIO MORAL

O exercício do poder hierárquico, o controle, a distribuição e a organização de tarefas são atividades que cabem aos gestores, o que pode trazer pontos de tensão ou conflitos à equipe, que não se caracterizam como assédio moral.

## É IMPORTANTE RESSALTAR A DIFERENÇA ENTRE CONFLITO E ASSÉDIO MORAL

Via de regra, **NÃO** se consideram assédio moral:

- Cobranças razoáveis e respeitadas de produtividade e qualidade.
- Revisão de metas e mudanças de atribuições.
- Exigência do cumprimento do horário de trabalho, com flexibilidade para situações excepcionais.
- Transferências de postos de trabalho, mudanças de função ou na condição de trabalho, por interesse da Administração, previamente informadas e realizadas sem o propósito de represália.
- Divergências profissionais: não ter uma ideia acolhida pela chefia ou ser contrariado.

# ASSÉDIO SEXUAL

Segundo a Resolução CNJ n.º 351/2020,  
considera-se assédio sexual:

**"a 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".**

PARA A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL, NÃO É PRECISO QUE A CONDOTA INDESEJADA ACONTEÇA MAIS DE UMA VEZ

# DISCRIMINAÇÃO

É a distinção, baseada em elementos ou características individuais ou de grupo, que lhe são peculiares, como sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, religião, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, causando dor ou constrangimento e anulando o reconhecimento, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

## PODE SER CLASSIFICADA EM 2 TIPOS:

- **Discriminação direta:** quando há intenção de discriminar. Nela é possível comprovar o ato discriminatório praticado contra si. Por exemplo, quando é negado um posto de trabalho a uma pessoa gay, tendo como única justificativa sua orientação sexual.
- **Discriminação indireta:** quando a diferença de tratamento é sutil e pouco perceptível, sem demonstração de intencionalidade, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que redundam em atos discriminatórios, contínuos e repetidos, que causam dor ou dano psicológico à vítima. Por exemplo, uma pessoa tem seu trabalho revisado, diversas vezes, sem real necessidade, sob a justificativa de ser "mais velha" e "precisar de ajuda".

# COMO DENUNCIAR

[ouvidoria@tre-es.jus.br](mailto:ouvidoria@tre-es.jus.br) **ou**  
<https://sei.tre-es.jus.br/ouvidoria>



Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência poderá ser noticiada no âmbito do TRE-ES por:

- I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio, discriminação ou violência no trabalho;
- II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio, discriminação ou violência no trabalho;
- III - qualquer pessoa que se perceba alvo ou tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar violência doméstica ou familiar.

A notícia de assédio, discriminação ou violência **poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo - TRE-ES**, observadas suas atribuições específicas:

- I - Área de Gestão de Pessoas;
- II - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, Discriminação e Violência;
- III - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- IV - Corregedoria;
- V - Ouvidoria