

EM DEFESA DE UM AMBIENTE RESPEITOSO:

Política de Prevenção e Enfrentamento dos
Assédios Moral e Sexual e de Todas as Formas
de Discriminação no Ambiente de Trabalho



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Presidente

Desembargador José Evandro de Souza

SUBCOMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO 1º GRAU DE JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Portaria GP/TRT16 nº 63/2026, alterada pela Portaria GP/TRT16 nº 163/2026.

PAULO FERNANDO DA SILVA SANTOS JÚNIOR

Juiz Substituto indicado pela Presidência do TRT-16

Coordenador do Subcomitê

FÁBIO RIBEIRO SOUSA

Juiz Substituto indicado pela

Associação dos Magistrados Trabalhistas do TRT-16ª Região - AMATRA XVI

Vice-Coordenador do Subcomitê

Suplente: MANOEL LOPES VELOSO SOBRINHO (Juiz Titular)

LUISIVAN MACEDO OLIVEIRA

Servidor indicado pela Presidência do TRT-16

Secretário do Subcomitê

Suplente: DAMARYS DE SOUZA AFONSO

CLÁUDIO JOSÉ DA SILVA RAMOS

Servidor representante dos(as) servidores(as) com deficiência

ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado pelo

Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-16

Suplente: MARIANA RIBEIRO SAMPAIO DE ALMEIDA

FERNANDA CRISTINA MUNIZ MARQUES

Servidora representante da

Associação de Servidores do TRT-16ª Região – ASTRA XVI

indicada também pela Associação

Suplente: DAIANE SILVA DOS SANTOS

AGLAÉ SILVA GALVÃO PACHECO

Colaboradora terceirizada indicada por

Sindicato ou Associação de colaboradores(as) terceirizados(as) do TRT-16

SÍLVIA ROSANA COSTA FERREIRA

Servidora representante da diversidade de gênero

indicada pela Presidência do TRT-16

Suplente: ALINE CRISTINA SALES LOBATO

JOSÉ BARROS DE OLIVEIRA JÚNIOR

Servidor lotado no 1º Grau de Jurisdição

indicado pela Presidência do TRT-16

Suplente: ALESSANDRA SOARES GALVÃO DE CARVALHO

SUBCOMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO 2º GRAU DE JURISDIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Portaria GP/TRT16 nº 64/2026.

ILKA ESDRA SILVA ARAÚJO

Desembargadora indicada pela Presidência do TRT-16
Coordenadora do Subcomitê

NÚBIA PRAZERES PINHEIRO

Juíza Substituta indicada pela Presidência do TRT-16
Vice-Coordenadora do Subcomitê
Suplente: ANGELINA MOREIRA DE SOUSA COSTA (Juíza Substituta)

MANOEL LOPES VELOSO SOBRINHO

Juiz Titular indicado pela
Associação dos Magistrados Trabalhistas da 16ª Região - AMATRA 16
Suplente: FÁBIO RIBEIRO SOUSA (Juiz Substituto)

JOSÉ DE RIBAMAR DE SOUSA CHAGAS JÚNIOR

Servidor indicado pela Presidência do TRT-16
Secretário do Subcomitê
Suplente: DANIEL PACHECO FLORENTINO

PAULO SANTOS MAGALHÃES NECO

Servidor representante dos(as) servidores(as) com deficiência
ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicado pelo
Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-16
Suplente: ROGÉRIO FERREIRA RODRIGUES

SILVIA MARIA PONTES DE CASTRO

Secretária Executiva da Escola Judicial do TRT 16
representante da Associação de Servidores do TRT-16ª Região - ASTRA XVI
Suplente: MARCOS ANTÔNIO DE SOUZA SILVA

ILDILENE JANSEN

Colaboradora terceirizada indicada por
Sindicato ou Associação de colaboradores(as) terceirizados(as) do TRT-16

ALDA AUGUSTA JUCÁ FONSECA

Servidora representante da diversidade de gênero
indicada pela Presidência do TRT-16
Suplente: LEILA SANTOS SOUSA

APRESENTAÇÃO

O ambiente de trabalho é o local onde passamos grande parte do nosso tempo diariamente. Por esta razão, é essencial que ele seja um **LOCAL SEGURO E RESPEITOSO**. A realidade, porém, revela que práticas discriminatórias e abusivas persistem, promovendo um ambiente prejudicial à saúde e ao bem-estar, e prejudicando a qualidade de vida das pessoas.

Tendo em vista a problemática, o TRT-16 desenvolveu esta Cartilha com o objetivo de **CONSCIENTIZAR E ORIENTAR** o corpo funcional e o público em geral sobre a necessidade de combater os assédios moral e sexual, e todo tipo de discriminação, implementando uma política de prevenção e enfrentamento do tema.

**LEIA COM ATENÇÃO E SAIBA
COMO PROCEDER.**



O QUE É A POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO?

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Toda Forma de Discriminação foi instituída pelo **CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**, através da **RESOLUÇÃO Nº 351, DE 28/10/2020**, com o propósito de coibir todas as condutas que configurem assédio moral, sexual e toda forma de discriminação no ambiente de trabalho, estabelecendo normas que **PRIORIZAM** um **AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL** e a dignidade do trabalho de magistrados, servidores, estagiários e terceirizados.

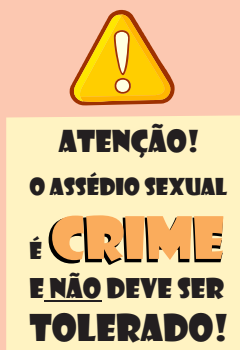
Na Justiça do Trabalho, a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no ambiente de trabalho é regida pelo **ATO CONJUNTO TST.CSJ.T.GP Nº 52, DE 29/08/2023**.

No Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (Maranhão), a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação é regida pela **PORTARIA GP Nº 136, DE 24/02/2025**.



O QUE É O ASSÉDIO SEXUAL?

Constitui uma **CONDUTA DE CONOTAÇÃO SEXUAL** praticada contra a vontade de alguém, de forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o objetivo de **PERTURBAR OU CONSTRANGER** a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um **AMBIENTE INTIMIDATIVO**, hostil, degradante, humilhante ou **DESESTABILIZADOR**.



O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual pode ocorrer de **MANEIRA SUTIL OU EXPLÍCITA**, não sendo o contato físico requisito para a sua configuração, bastando que ocorra a **PERSEGUIÇÃO INDESEJADA**.

O assédio sexual pode se manifestar através de:

MENSAGENS ESCRITAS E GESTOS, EXPLÍCITOS OU IMPLÍCITOS, DE CUNHO SEXUAL;

CANTADAS DE MAU GOSTO OU DE CUNHO SEXUAL;

TOQUES NAS REGIÕES ÍNTIMAS;

PIADAS DE CUNHO SEXUAL;

INSINUAÇÕES, CHANTAGENS OU AMEAÇAS PARA FAVORECIMENTO SEXUAL;

OFERECIMENTO DE VANTAGENS OU PEQUENAS BENEFÍCIOS EM TROCA DE SEXO;

CONVITES IMPERTINENTES COM DUPLA INTENÇÃO.





Receber propostas
constrangedoras que
violem a sua
liberdade sexual.

Conversas ou piadas
com cunho sexual com
as quais a pessoa se
sinta incomodada ou
constrangida.



Perseguir, importunar,
incomodar, forçar, obrigar,
aborrecer de forma
insistente a vítima com o
intuito de obter vantagem
sexual.

QUAIS OS IMPACTOS NEGATIVOS DO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS VÍTIMAS?

PSICOLÓGICOS

Culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, depressão, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio.



FÍSICOS

Distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças pré-existentes, alterações no sono, dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros.



SOCIAIS

Dificuldade em fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros.

PROFISSIONAIS

Dificuldade na concentração e produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações desnecessárias às ordens superiores.



O QUE É O ASSÉDIO MORAL?

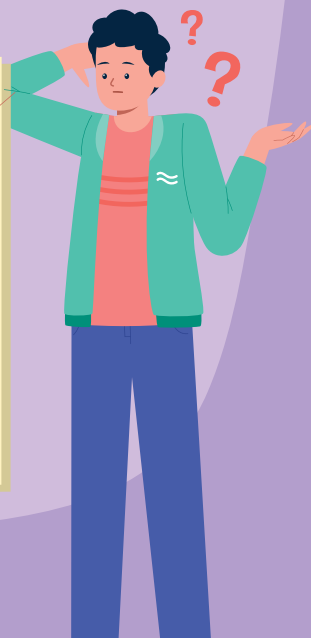
Constitui um processo contínuo e reiterado de **CONDUTAS ABUSIVAS** que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da **DEGRADAÇÃO** das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de **TAREFAS DESNECESSÁRIAS OU EXORBITANTES**, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Assédio moral é uma conduta que traz **DANOS** à **DIGNIDADE** e à **INTEGRIDADE** do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o **AMBIENTE DE TRABALHO**.



IMPORTANTE:

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.



O QUE PODE SER CONSIDERADO ASSÉDIO MORAL?

- Privar a pessoa do acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho.
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, gerando sensação de inutilidade e incompetência.
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente.
- Contestação sistemática de decisões e críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas.
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas.
- Realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.
- Exigir a execução de tarefas urgentes, com prazos mínimos, de forma permanente e desnecessária.
- Atribuir metas inalcançáveis ou majoradas ao longo do prazo estabelecido.
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições.
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiro.

- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas, tais como férias, folgas e outros.
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas.
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física e/ou emocional.



O QUE NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL?

Importante entender que os **CONFLITOS FAZEM PARTE DAS RELAÇÕES HUMANAS E DE TRABALHO**. Por isso, **NEM TODA** situação de atrito ou discordância constitui **ASSÉDIO MORAL**. Alguns atos são inerentes ao trabalho de gestão pública e, quando são pontuais ou moderados, não configuram assédio moral:

01

COBRANÇAS DE TRABALHO, REALIZADAS DE MANEIRA RESPEITOSA E NO HORÁRIO DO EXPEDIENTE;

02

ATRIBUIÇÃO DE TAREFAS AOS SUBORDINADOS, NO INTERESSE DA ADMINISTRAÇÃO;

03

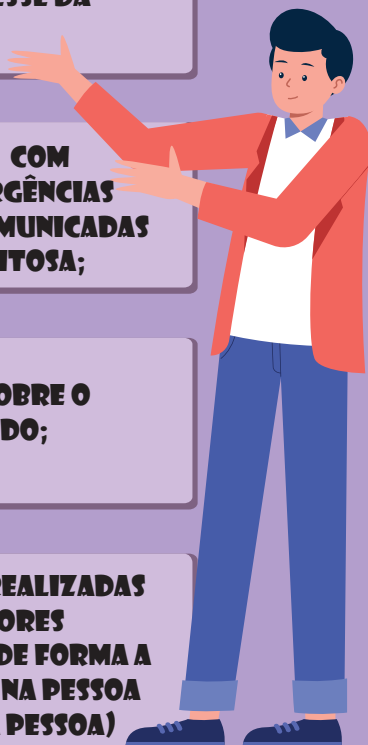
CONFLITOS ESPORÁDICOS COM COLEGAS OU CHEFIAS - DIVERGÊNCIAS SOBRE DETERMINADO TEMA COMUNICADAS DE FORMA DIRETA E RESPEITOSA;

04

CRÍTICAS CONSTRUTIVAS SOBRE O TRABALHO DESENVOLVIDO;

05

AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS POR COLEGAS OU SUPERIORES (DESDE QUE NÃO SEJAM FEITAS DE FORMA A CAUSAR SITUAÇÃO VEXATÓRIA NA PESSOA AVALIADA E SOMENTE PARA A PESSOA)



COMO É CLASSIFICADO O ASSÉDIO MORAL?

- De acordo com a abrangência:

○ **ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL** ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;

○ **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL** constitui um processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a 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.

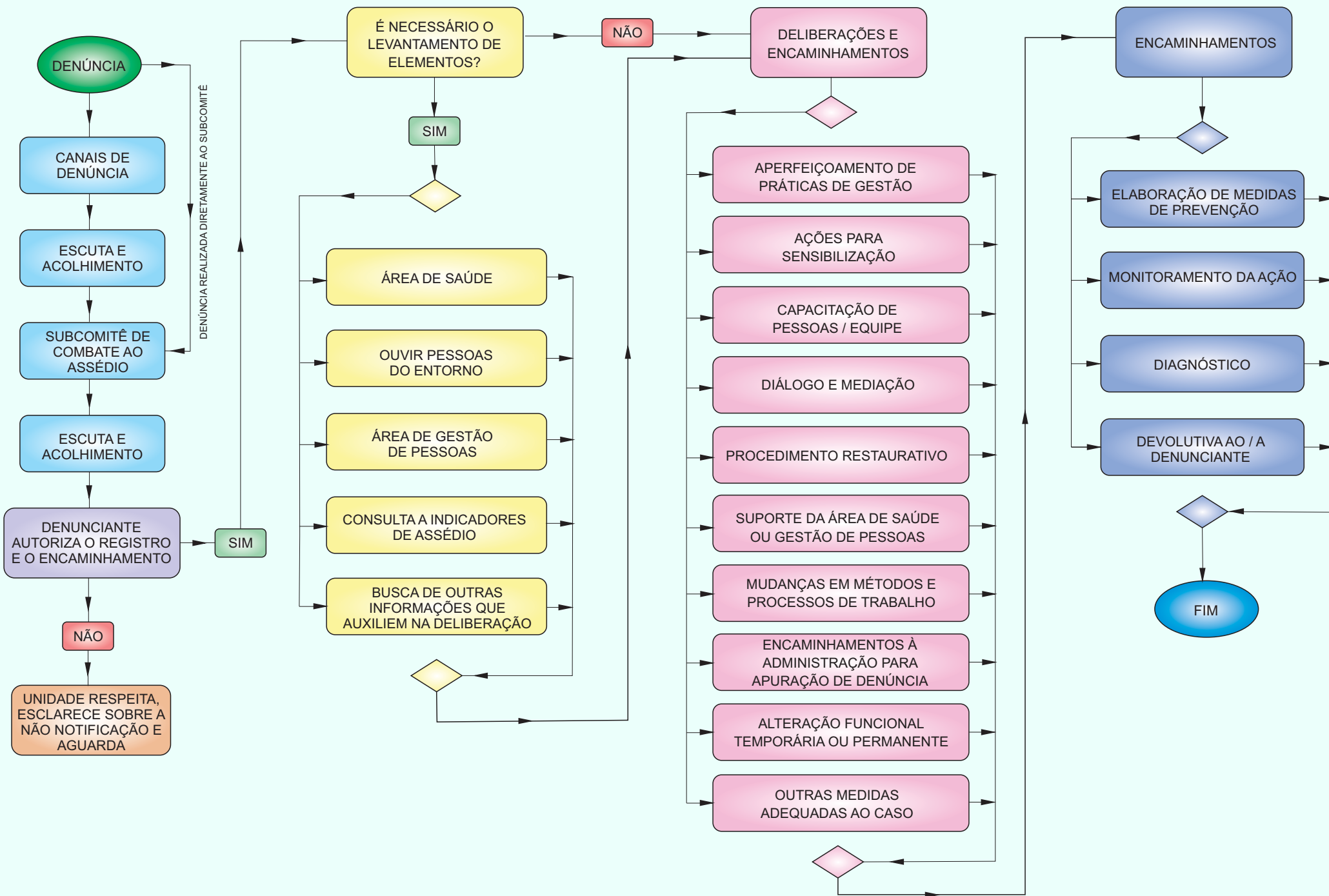
O QUE PODE SER CONSIDERADO COMO ASSÉDIO ORGANIZACIONAL?

Assédio moral organizacional se caracteriza pelo processo contínuo de hostilidades, estruturado por meio da política organizacional ou gerencial, que tem como objetivo imediato aumentar a produtividade, diminuir custos, reforçar o controle ou excluir trabalhadores que a organização não deseja manter em seu quadro.



QUAL O CAMINHO PARA DENUNCIAR UM ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL NO ÂMBITO DO TRT 16?

FLUXO DE ACOLHIMENTO E TRATAMENTO DE DENÚNCIA DE ASSÉDIO CONTRA MAGISTRADOS E SERVIDORES



- De acordo com o tipo:

O **ASSÉDIO MORAL VERTICAL** ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, chefes e subordinados, e pode ser subdividido em duas espécies:

DESCENDENTE:

Assédio caracterizado pela **PRESSÃO DOS CHEFES** em relação aos **SUBORDINADOS**. Os superiores se aproveitam de sua condição de autoridade para pôr o colaborador em **SITUAÇÕES DESCONFORTÁVEIS**.



ASCENDENTE:

Assédio praticado por subordinado ou grupo de **SUBORDINADOS CONTRA O CHEFE**. Consiste em causar **CONSTRANGIMENTO** ao superior hierárquico por interesses diversos.



○ **ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL** ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.

○ **ASSÉDIO MORAL MISTO** consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.



COMO DEVEMOS AGIR ?

São necessárias algumas correções. Você pode fazer?

O CHEFE DEVE TRATAR A EQUIPE SEMPRE COM RESPEITO E CORDIALIDADE



Claro, chefe! Quais as correções que precisam ser feitas?

O RESPEITO À HIERARQUIA FAZ PARTE DA CONVIVÊNCIA NO TRABALHO

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL?

PARA AS VÍTIMAS

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.



PARA A ORGANIZAÇÃO

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

PARA O ESTADO

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais; e
- Custos com processos administrativos e sociais.



O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

Conforme dispõe o artigo 5º da Constituição Federal, “**TODOS SÃO IGUAIS PERANTE A LEI, SEM DISTINÇÃO DE QUALQUER NATUREZA**” e seu artigo 3º estabelece, dentre os objetivos fundamentais, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.



Desse modo, a discriminação pode ser compreendida como toda **DISTINÇÃO, EXCLUSÃO, RESTRIÇÃO OU PREFERÊNCIA** com base 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.

QUAIS OS COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM DISCRIMINAÇÃO?

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente, em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política e, no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local sob a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e de licença-maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes, em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- Uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.



O QUE PODE SER CONSIDERADO CONDUTA DISCRIMINATÓRIA CONTRA A MULHER?

Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;

Questionar a sanidade mental da pessoa pelo fato de ser mulher;

Apropriar-se das ideias de mulheres, sem dar-lhes os devidos créditos e reconhecimento;

Interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;

Tratar mulheres de forma infantilizada e/ou condescendente, com apresentação de explicações e/ou opiniões não solicitadas;

Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;

Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que não engravidem;

Emitir críticas ao fato de a mulher ter engravidado;

Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;

Desconsiderar sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;

Proferir piadas de cunho sexista.



QUAIS OS IMPACTOS NEGATIVOS DA DISCRIMINAÇÃO NAS VÍTIMAS?

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral ou sexual;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



ONDE PODE OCORRER O ASSÉDIO OU A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA?

No ambiente físico ou virtual de trabalho.

Em treinamentos ou capacitações relativas ao trabalho.

Através de mensagens por aplicativos, por correio eletrônico, por chamadas em celulares ou outro meio de comunicação utilizado pela instituição.

Em viagens ou deslocamentos de trabalho.

Em eventos, jogos ou outras atividades sociais ou culturais relacionadas ao trabalho.



QUEM PODE FAZER O REGISTRO DA DENÚNCIA DO ASSÉDIO OU DA DISCRIMINAÇÃO?

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.



O QUE ACONTECE APÓS O REGISTRO DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

○ **ASSÉDIO MORAL**, o **ASSÉDIO SEXUAL** e a **DISCRIMINAÇÃO**, evidenciados no ambiente de trabalho ou em decorrência dele, podem ser apurados mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

Podem também ser processados pelas instâncias competentes quando houver afronta a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº 8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes (Convenção nº 190 da OIT, de 21/06/2019, Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TST e CSTJ - Ato Conjunto TST.CSTJ.GP nº 8, de 21/03/2019 - e Resolução nº 351 do CNJ, com redação dada pela Resolução nº 413, de 23.09.2021).

QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS PRA QUEM ASSEDIA?

Na esfera **TRABALHISTA**, infração aos artigos 482 e 483 da CLT;
Na esfera **ADMINISTRATIVA**, infração disciplinar;
Na esfera **CIVIL**, indenização por danos morais e materiais;

Na esfera **PENAL**, pode configurar:

Discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);

A discriminação contra a pessoa com deficiência (Lei nº 7.853/1989) e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015);

A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);

O assédio sexual laboral (art. 216-A do Código Penal);

A importunação sexual (art. 215-A do Código Penal);

O registro não autorizado da intimidade sexual (art. 216-B do Código Penal);

A injúria racial (art.140, §3º, do Código Penal).



COMO PREVENIR E LIDAR COM ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E DISCRIMINAÇÃO?

- Registrar a denúncia do assédio no canal competente (Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual ou Ouvidoria).
- Buscar rede de apoio, serviço de acolhimento ou orientação psicológica profissional para enfrentar essas situações.
- Não se isolar, falar sobre o ocorrido com os colegas que já enfrentaram a mesma situação.
- Evitar ficar a sós com o(a) assediador(a) ou repetir as mesmas situações que possam gerar o assédio.
- Anotar, com detalhes, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes de quem testemunhou o fato.
- Conversar com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas.
- Reunir provas, tais como gravações, e-mails, fotos, bilhetes, mensagens, presentes e testemunhas.
- Fazer um boletim de ocorrência em delegacia ou ligar para o 180, linha própria para denunciar casos de assédio sexual.
- Em caso de terceirizado(a) ou empregado(a) público(a), registrar a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho (SRTe) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.

COMO MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?

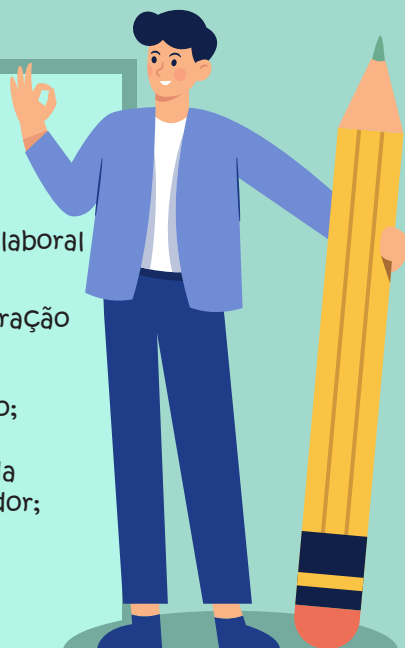
- . Fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores, gestores e magistrados, o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;
- . Promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;
- . Assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;
- . Promover a comunicação horizontal, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;
- . Desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;
- . Aplicar as políticas institucionais

- vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário;
- . Promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e os desempenhos coletivo e individual;
- . Estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive, com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.



QUAIS OS PRINCÍPIOS PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?

- ✓ Respeito à dignidade da pessoa humana;
- ✓ Não discriminação e respeito à diversidade;
- ✓ Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- ✓ Gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;
- ✓ Reconhecimento do valor social do trabalho;
- ✓ Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;
- ✓ Primazia da abordagem preventiva;
- ✓ Transversalidade e integração das ações;
- ✓ Responsabilidade e proatividade institucional;
- ✓ Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;
- ✓ Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- ✓ Resguardo da ética profissional;
- ✓ Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.



PORTARIA DO GABINETE DA PRESIDÊNCIA Nº 136/2025
(Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região)



**ROMPA O PACTO DO
SILÊNCIO.**
**LUTE POR UM AMBIENTE DE
TRABALHO SAUDÁVEL.**



CANAIS DE DENÚNCIA

ONDE FAZER?

- ▶ Secretaria de Gestão de Pessoas
- ▶ Setor de Saúde
- ▶ Comitê de Ética e Integridade
- ▶ Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão
- ▶ Comitê de Equidade Raça, Gênero e Diversidade
- ▶ Ouvidoria
- ▶ Corregedoria
- ▶ Subcomitê de Combate ao Assédio e Discriminação

COMO FAZER?

- ▶ Formulário Eletrônico: Site Oficial - TRT16
- ▶ Telefone: 0800 282 23 23 (Ouvidoria)
- ▶ E-mail: ouvidoria@trt16.jus.br ou enfrentamento.assedio@trt16.jus.br
- ▶ Presencial: Setor de Ouvidoria - 4º andar,
Sede do TRT16
Segunda a Sexta - 07:30 às 16:00

Cartilha

EM DEFESA DE UM AMBIENTE RESPEITOSO

5ª Edição revista e atualizada em março-2026

Publicação alusiva à
**Política de Prevenção e Enfrentamento dos
Assédios Moral e Sexual e de Todas as Formas
de Discriminação no Ambiente de Trabalho**

Uma iniciativa dos
**Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral
e do Assédio Sexual no âmbito dos 1º e 2º Graus do TRT-16**
Juiz Paulo Fernando da Silva Santos Júnior (Coordenador - 1º Grau)
Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo (Coordenadora - 2º Grau)

Produção
Divisão de Assessoria de Comunicação Social (DIVASCOM)

Telefones: (98)2109-9307/9682

WhatsApp: (98)98864-1097

E-mail: ascom@trt16.jus.br

Coordenação
Cícero Adriano Silva de Brito
(Chefe da Divisão de Assessoria de Comunicação Social)

Pesquisa e Redação
Sílvia Maria Pontes de Castro
(Secretária de Governança e Gestão Estratégica)
Cícero Adriano Silva de Brito
(Chefe da Divisão de Assessoria de Comunicação Social)

Layout, Ilustração e Diagramação
Adriane Santos Mendonça
(Estagiária de Design DIVASCOM)

Atualização Layout
Setor Gráfico do TRT16

Revisão
Rosemary Araujo
(Técnico Judiciário - Área Administrativa)