



JÂNDRIA SANTOS

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DA JUSTIÇA ELEITORAL



SUMÁRIO

Apresentação	3
Introdução	4
Conceitos Fundamentais	5
O que é Assédio Moral	6
O que é Assédio Sexual	7
Não é exagero	8
A convenção 190 da OIT	9
Violência no ambiente de trabalho	10
Régua da Violência	11
Tipos de Violência	12
Escuta Qualificada	13
Glossário	14
Bibliografia	15
Contatos	16

APRESENTAÇÃO

Sou Jândria Maria Rodrigues dos Santos, servidora do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) com uma trajetória marcada pelo compromisso com os direitos humanos, a equidade e o combate a todas as formas de discriminação.

Atuo no TSE há mais de 5 anos e tenho 18 anos de experiência na Justiça Eleitoral. Atualmente, trabalho no Gabinete de Ministro como analista assessora e também sou membro eleita da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação (COPEAD) do TSE.

Já atuei na Assessoria de Inclusão e Diversidade (AID) e na Comissão de Promoção da Igualdade Racial. Ao longo da minha carreira, tenho promovido ações institucionais voltadas para a construção de ambientes de trabalho mais justos, respeitosos e inclusivos.

Sou especialista em Educação em Direitos Humanos e possuo formação em Práticas Restaurativas, Comunicação Não Violenta e Justiça Social. Meu trabalho une escuta sensível, formação ética e uma defesa ativa de uma cultura organizacional pautada na dignidade e no respeito à diversidade.





JÂNDRIA SANTOS

INTRODUÇÃO

Falar sobre assédio e discriminação no ambiente de trabalho é mais do que necessário: é urgente. Essas práticas, infelizmente ainda presentes nas instituições públicas e privadas, comprometem não apenas o bem-estar das pessoas envolvidas, mas também a eficiência, a ética e a imagem das organizações.

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação são expressões de relações de poder desequilibradas, sustentadas por culturas organizacionais permissivas, que silenciam vítimas e naturalizam comportamentos abusivos. Para romper com essa lógica, é preciso coragem institucional, formação contínua e compromisso com a transformação.

Construir ambientes seguros e saudáveis depende de todos nós. É hora de reconhecer, agir e transformar.

CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Antes de falar sobre assédio e discriminação, é importante compreender os fundamentos éticos e culturais que moldam as relações no ambiente de trabalho. O respeito e a proteção dos direitos e autonomia das pessoas em relação a sua sexualidade, garantindo que não sejam discriminadas ou violadas em função da sua expressão ou orientação sexual. Isso implica o direito de cada indivíduo exercer sua liberdade sexual livremente.

ÉTICA E MORAL

A ética está relacionada aos princípios que orientam a convivência em sociedade, como justiça, respeito e integridade. Já a moral diz respeito aos costumes e valores compartilhados em determinado grupo social. No ambiente institucional, a ética deve guiar as ações para garantir o respeito à dignidade humana e à diversidade.

ÉTICA ORGANIZACIONAL

A ética organizacional refere-se ao conjunto de valores e normas que regem o comportamento dentro da instituição. Promover um ambiente ético significa coibir práticas abusivas, proteger os direitos dos(as) trabalhadores(as) e cultivar uma cultura de respeito mútuo.

CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional é construída por meio de comportamentos, discursos e atitudes que são repetidos e reforçados ao longo do tempo. Quando essa cultura tolera abusos, silenciamentos e discriminações, ela favorece o assédio. Por isso, transformar a cultura é essencial para prevenir essas práticas.

AMBIENTES SAUDÁVEIS E INCLUSIVOS

Ambientes saudáveis são aqueles em que todas as pessoas se sentem seguras, respeitadas e valorizadas. Isso exige a promoção ativa da diversidade, o combate ao preconceito e a responsabilização de condutas nocivas.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que ocorre no ambiente de trabalho por meio de condutas abusivas, repetitivas e prolongadas. Essas ações têm como objetivo ou efeito humilhar, desestabilizar, isolar ou diminuir a dignidade da pessoa assediada.

É importante destacar que o assédio moral não se resume a um conflito isolado ou a um mal-entendido. Trata-se de um comportamento sistemático, que pode partir de uma liderança, de colegas ou até mesmo de subordinados, e que afeta gravemente a saúde física e emocional da vítima.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL:

- Repetição sistemática de comportamentos hostis.
- Desequilíbrio de poder na relação.
- Intenção ou efeito de causar sofrimento psicológico.
- Omissão da instituição diante das queixas.

O assédio moral causa impactos graves como estresse crônico, ansiedade, depressão e queda no desempenho profissional. É papel da instituição prevenir e punir essa prática com firmeza e responsabilidade.

EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL:

- Isolamento proposital de uma pessoa do grupo de trabalho.
- Críticas públicas constantes, com humilhações e desqualificações.
- Imposição de tarefas impossíveis ou desnecessárias.
- Ameaças veladas ou explícitas sobre demissão, transferência ou punição injusta.





EXEMPLOS DE ASSÉDIO SEXUAL:

- Comentários com insinuações sexuais sobre o corpo ou aparência.
- Convites insistentes para encontros românticos, mesmo após recusa.
- Contato físico não autorizado, como toques, abraços forçados ou "encostões".
- Exibição de conteúdo sexual no ambiente de trabalho ou mensagens com teor erótico.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é qualquer comportamento de conotação sexual que constrange, intimida ou desrespeita outra pessoa, especialmente quando há uma relação de hierarquia ou poder. Diferente da paquera — que é recíproca e respeitosa — o assédio sexual é unilateral, indesejado e invasivo.

Esse tipo de conduta pode acontecer de forma verbal, não verbal ou física, e pode ocorrer entre pessoas de qualquer identidade de gênero. Quando tolerado, o assédio sexual gera ambientes hostis, inseguros e desiguais, afetando profundamente a dignidade e o bem-estar da vítima.

CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL

- Comportamento de cunho sexual, não desejado pela vítima.
- Pode ser sutil ou explícito.
- Ocorre geralmente em contextos de hierarquia ou influência.
- Gera constrangimento, medo ou vergonha.

CONSENTIMENTO É A CHAVE.

Sem consentimento, qualquer ato de natureza sexual é uma violação. O silêncio da vítima não é autorização, e o medo de retaliação muitas vezes impede denúncias. Por isso, é fundamental que as instituições adotem políticas claras de enfrentamento e proteção.

NÃO É EXAGERO, É ASSÉDIO E TEM QUE SER COMBATIDO

JUSTIÇA DO TRABALHO

"CARA DE MONSTRO!"

"N&GÃO!"

"QUANTO COBRA PARA ASSUSTAR UMA CASA?"

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

E NÃO FICOU IMPUNE

A fabricante de cervejas foi condenada a pagar indenização de R\$ 50 mil por danos morais a um vendedor.

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

"GORD4!"

"TRABALHO DE M#RD4!"

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

E NÃO FICOU IMPUNE

A empresa de recrutamento foi condenada a pagar indenização de R\$ 50 mil por dano moral à coordenadora de call center.

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

"PARE DE FALAR! SUA VOZ É IRRITANT&!"

"DE NOVO? EU TENHO MULHER EM CASA, EU SEI QUE NÃO É ASSIM QUE FUNCIONA"

(SOBRE A EMPREGADA IR ATÉ O VESTIÁRIO BUSCAR ABSORVENTES ÍNTIMOS)

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

E NÃO FICOU IMPUNE

A empresa de importação e exportação foi condenada a pagar R\$ 30 mil de indenização por dano moral e discriminação de gênero a uma auxiliar de logística.

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

VAL&-PR*STITUT4 PARA ALCANCE DE METAS

FOI OBRIGADO A PARTICIPAR DE REUNIÕES COM O CHEFE NA PRESENÇA DE PR*STITUT4S E AMARRADO PARA ASSISTIR FILME P*RNÓ

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

E NÃO FICOU IMPUNE

A indústria de cervejas foi condenada a pagar R\$ 50 mil de indenização por dano moral a um empregado.

ISSO É ASSÉDIO

2 de maio | Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral

JUSTIÇA DO TRABALHO

NÃO DEIXE ESSES ABUSOS SAÍREM IMPUNES!

DENUNCIE.

Promova ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

2 de maio
DIA NACIONAL DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

FONTE PUBLICAÇÃO DO TST NO DIA 02/05/25

A CONVENÇÃO 190 DA OIT: MARCO NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO NO TRABALHO

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um marco fundamental na luta por ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e respeitosos. Ela amplia os conceitos relacionados ao assédio, incluindo não apenas o assédio moral, mas também o assédio sexual e outras formas de violência e discriminação que impactam negativamente a dignidade e a saúde dos trabalhadores.

Essa convenção estabelece com clareza o papel dos empregadores na prevenção e eliminação do assédio no local de trabalho, propondo medidas práticas para lidar com essas situações de forma eficaz.

Além disso, reconhece o assédio como uma violação dos direitos humanos no trabalho, reafirmando que todas as pessoas têm direito a um ambiente profissional livre de violência, medo e opressão. Ao adotar essa perspectiva, a Convenção 190 promove a equidade, a justiça e o respeito mútuo nas relações de trabalho.



JÂNDRIA SANTOS

Violências no ambiente
de trabalho como

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

das mais simples às
mais complexas

AMEAÇAM

o direito de toda pessoa que
trabalha na administração
pública ter um ambiente de
trabalho livre de violência

VIOLAM

princípios como a dignidade da
pessoa humana e moralidade no
serviço público comprometendo
a integridade pública na
organização

ATINGEM PRINCIPALMENTE

(COMO É DESTACADO NA CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT)

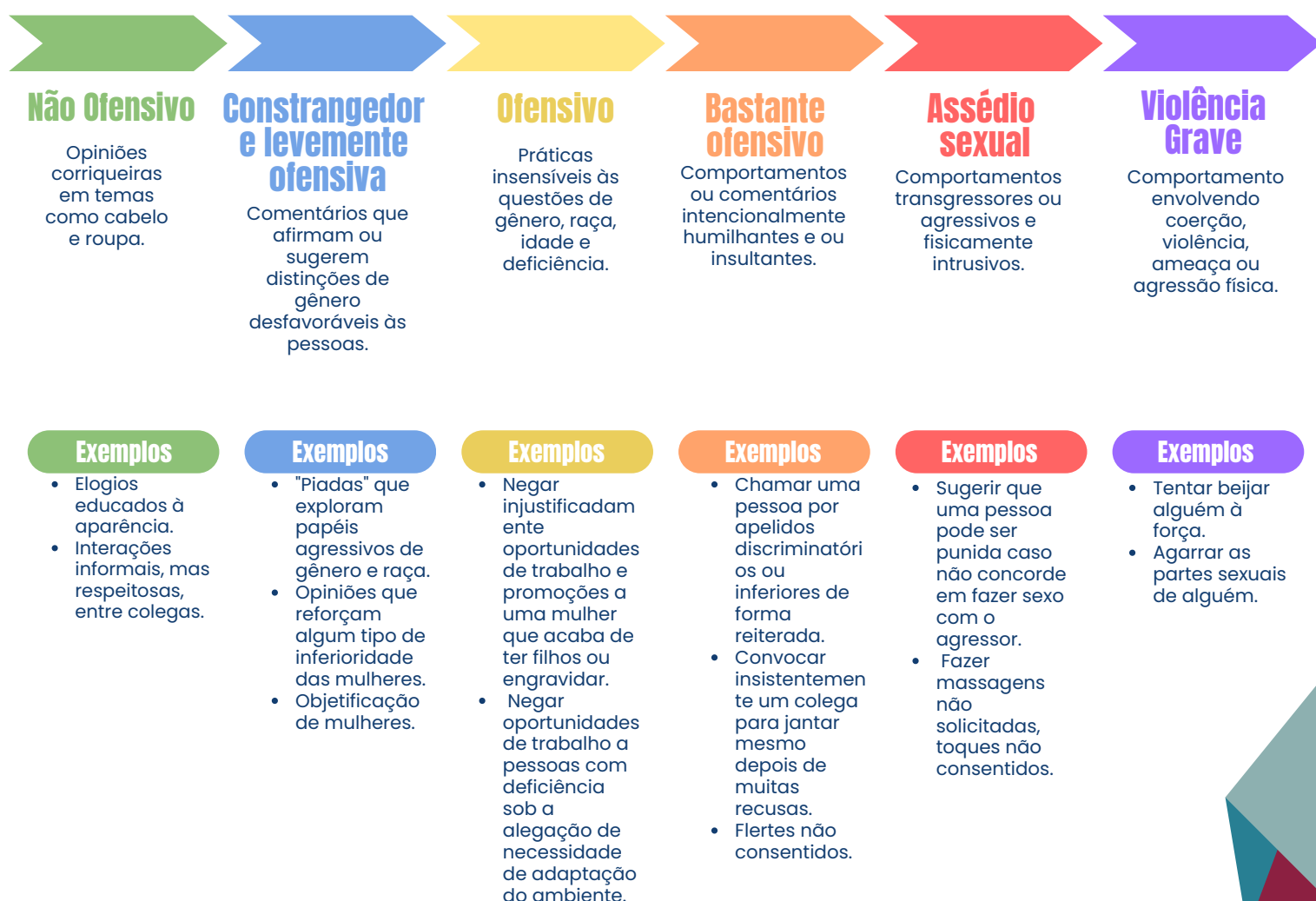
- mulheres
- pessoas negras
- pessoas
- pessoas com deficiência
- pessoas LGBTQIA+
- mulheres transexuais e travestis
- pessoas atravessadas pela discriminação etária, especialmente as mulheres

RÉGUA DA VIOLÊNCIA

Apesar de ser comum o uso do termo "assédio" para se referir a um conjunto diverso de situações de incômodo moral e sexual, é preciso falar sobre uma gradação do potencial violento de atitudes diversas e também sobre termos diferentes para estas condutas, para que se possa dar o tratamento adequado nos processos de apuração administrativa (ou criminal, quando colocamos numa espécie de régua estas situações, percebemos o quão é importante as instituições públicas chegarem a um nível de grande detalhamento das condutas, com a intenção de prevenir situações mais graves e com danos por vezes irreversíveis.

É esta nomeação precisa, um monitoramento mais robusto das situações, podendo gerar relatórios mais claros para tomadas de decisões e para a atuação institucional mais eficiente, que permite que se estabeleça que um relato sobre condutas inadequadas como classificação corretamente, mas o trabalho de apuração e tratamento quando recebemos a denúncia é que vai gerar resultados a partir de uma apuração sobre casos de assédio.

Espero que isso ajude! Se tiver mais alguma dúvida, pode perguntar.



IDENTIFICANDO OS TIPOS DE VIOLÊNCIA:

RECONHECER OS DIFERENTES TIPOS DE VIOLÊNCIA É FUNDAMENTAL PARA PREVENIR, ENFRENTAR E DENUNCIAR SITUAÇÕES ABUSIVAS NOS ESPAÇOS INSTITUCIONAIS. MUITAS DESSAS VIOLÊNCIAS SÃO NORMALIZADAS OU INVISIBILIZADAS, MAS SEUS EFEITOS SÃO PROFUNDOS E DURADOUROS. VAMOS CONHECÊ-LAS?

Microagressões:

Comentários ou atitudes sutis — muitas vezes inconscientes — que desvalorizam ou ferem a dignidade de pessoas com base em marcadores sociais como raça, gênero, orientação sexual, entre outros. Exemplos comuns:

- Interrupções constantes direcionadas a mulheres ou pessoas negras em reuniões.
- Questionamentos sobre a competência profissional baseados em preconceitos.
- Comentários sobre aparência, sotaque ou modo de se expressar com tom depreciativo.

Condutas de Conotação Sexual:

Palavras, gestos, piadas, insinuações ou mensagens com conotação sexual que criam um ambiente hostil ou constrangedor, mesmo que não haja contato físico.

Perseguição (Stalking):

Ato de perseguir alguém repetidamente, ameaçando sua integridade física ou emocional, invadindo sua privacidade e causando sofrimento psíquico.

Assédio Moral de Gênero:

Condutas repetitivas e intencionais que desqualificam, constroem ou isolam alguém em razão de seu gênero. Pode incluir sobrecarga de tarefas, pressão excessiva, humilhações públicas, entre outras práticas abusivas.

Assédio Sexual:

Conduta de natureza sexual, não consentida, que pode se manifestar por gestos, palavras ou contato físico indesejado. Visa constranger, humilhar ou submeter a pessoa à vontade do agressor.

Importunação Sexual:

Ato de caráter sexual praticado sem o consentimento da vítima, com o intuito de satisfazer o desejo próprio ou humilhar a pessoa, como toques, beijos forçados, ou exposição indevida.

Estupro e Tentativa de Estupro:

Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar outro ato libidinoso sem consentimento. Envolve também situações em que a vítima está inconsciente ou incapacitada.

Discriminação com base no gênero:

Envolve qualquer forma de exclusão ou tratamento diferenciado que afete o reconhecimento, exercício ou fruição de direitos com base no sexo, identidade de gênero ou orientação sexual.

A IMPORTÂNCIA DA ESCUTA QUALIFICADA

Escutar uma vítima de assédio ou discriminação vai muito além de ouvir palavras — é acolher uma dor, reconhecer um sofrimento e agir com responsabilidade. A escuta qualificada é uma ferramenta essencial na prevenção e no enfrentamento das violências institucionais.

O QUE É ESCUTA QUALIFICADA?

É a escuta feita com atenção plena, empatia, sigilo e preparo técnico. Envolve saber ouvir sem julgamentos, respeitar o tempo da vítima e oferecer suporte adequado, respeitando seus limites e decisões.

ELEMENTOS DE UMA ESCUTA QUALIFICADA:

- Empatia: reconhecer a dor do outro sem minimizar.
- Sigilo: proteger a privacidade e a segurança.
- Acolhimento: criar um espaço livre de julgamentos.
- Encaminhamento: orientar sobre canais formais e medidas de proteção.

POR QUE ELA É TÃO IMPORTANTE?

- Rompe o ciclo do silêncio e da impunidade.
- Fortalece a confiança nas instituições.
- Gera pertencimento e segurança.
- Humaniza as relações profissionais.

Quando uma vítima é ouvida de verdade, ela se sente vista, respeitada e amparada. Esse é o primeiro passo para a reparação e para a construção de ambientes realmente saudáveis e inclusivos.

GLOSSÁRIO DE TERMOS IMPORTANTES

Capacitismo

Discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência, negando-lhes direitos, acessos e adaptações necessárias.

Etarismo

Preconceito com base na idade, especialmente contra pessoas idosas, gerando exclusão ou desvalorização.

Gordofobia

Discriminação contra pessoas gordas, baseada em padrões estéticos, afetando direitos, autoestima e acesso igualitário.

Xenofobia

Preconceito contra pessoas de outros países ou culturas, com atitudes de rejeição e intolerância.

Machismo

Sistema de crenças que prega a superioridade dos homens sobre as mulheres, sustentando desigualdades e violências.

Identidade de Gênero e Transexualidade

Refere-se à vivência interna de ser homem, mulher ou outra identidade, podendo ou não coincidir com o sexo biológico.

Orientação Sexual

Trata da atração afetiva e sexual que uma pessoa sente por outras (ex: heterossexual, homossexual, bissexual etc.).

Racismo

Sistema que hierarquiza raças, sustentando desigualdades históricas, com base em discriminação e exclusão.

Patriarcado

Modelo social em que o homem exerce o poder e controle sobre a família e as instituições sociais.

BIBLIOGRAFIA

Brasil. (2024). **Decreto nº 12.122/2024**, de 30 de julho. Planalto.

Brasil. (2023). **Guia Lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Controladoria-Geral da União.

Brasil. (2023). **Lei nº 14.540/2023**, de 3 de abril. Planalto.

Brasil. (2024). **Portaria MGI nº 6.719/2024**, de 13 de setembro. Diário Oficial da União.

Brasil. (2024). **Portaria nº 357/2024**, de 13 de maio. Tribunal Superior Eleitoral.



JÂNDRIA SANTOS

“Ambientes saudáveis não acontecem por acaso são construídos com ética, coragem e respeito.”

CONTATOS:

 **Whatsapp**

[Clique Aqui e Fale Comigo](#)

 **Instagram**

[Clique Aqui e me Siga](#)



JÂNDRIA SANTOS
61 99124-4026