



PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR

CONHECENDO A PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NA JMU

JMU JUSTIÇA
MILITAR
DA UNIÃO



1ª Edição

Brasília-DF
2022



PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR

CONHECENDO A
PREVENÇÃO E O COMBATE AO ASSÉDIO
E À DISCRIMINAÇÃO NA JMU



1ª Edição

Brasília-DF
2022

COMPOSIÇÃO DA CORTE

Ministros

Ministro Gen Ex LÚCIO Mário de Barros Góes (Presidente)

Ministro Dr. PÉRICLES Aurélio Lima de Queiroz (Vice-Presidente / Corregedor da JMU)

Ministro Dr. José COELHO Ferreira

Ministra Dra. MARIA ELIZABETH Guimarães Teixeira Rocha

Ministro Dr. ARTUR VIDIGAL de Oliveira

Ministro Dr. José BARROSO Filho

Ministro Gen Ex Odilson Sampaio BENZI

Ministro Ten Brig Ar Francisco JOSELI Parente Camelo

Ministro Gen Ex Marco Antônio de FARIAS

Ministro Ten Brig Ar Carlos Vuyk de AQUINO

Ministro Alte Esq Leonardo PUNTEL

Ministro Alte Esq Celso Luiz NAZARETH

Ministro Ten Brig Ar Carlos Augusto AMARAL Oliveira

Ministro Alte Esq Cláudio Portugal de VIVEIROS

Ministro Gen Ex LOURIVAL Carvalho Silva



Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons - Atribuição - Não Comercial - Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR

Gen Ex Lúcio Mário de Barros Góes (Presidente)
Dr. Péricles Aurélio Lima de Queiroz (Vice-Presidente)

Secretaria do STM

José Carlos Nader Motta (Diretor-Geral)

Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento (DIDOC)

Maria Juvani Lima Borges (Diretora)

Pesquisa e Elaboração

Mariana Aquino (Juíza Federal Substituta da JMU)

Chefe de Editoração e de Revisão

Mosair Gomes Lima de Freitas

Projeto Gráfico e Diagramação

Filipi Oliveira Machado

Revisão textual

Lucas de Moraes Mesquita

Ficha Catalográfica

Luciana Pontes Lemos Koller - CRB1 - 1959

Ficha Catalográfica

Brasil. Superior Tribunal Militar.

Conhecendo a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação na JMU. – Brasília, DF : Superior Tribunal Militar, Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento, 2022.

19 p.

1. Assédio sexual, prevenção. 2. Assédio moral, prevenção. 3. Justiça Militar da União. I. Título.

CDU 343.54:349.2

Catálogo na fonte – Seção de Biblioteca

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Elaboração, distribuição e informações

Superior Tribunal Militar (STM)
Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento (Didoc)
Setor de Autarquias Sul, Praça dos Tribunais Superiores, Edifício-Sede, 10º Andar
CEP: 70098-900
Brasília-DF
Telefones: (61) 3313-9200/3313-9311/3313-9183
E-mail: didoc@stm.jus.br

**COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,
SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO**

Dr.^a MARIANA QUEIROZ AQUINO, Juíza Federal Substituta da 1ª Auditoria da 1ª CJM (PRESIDENTE);

Dr. JORGE LUIZ DE OLIVEIRA DA SILVA, Juiz Federal da Auditoria da 9ª CJM;

Dr.^a NATASCHA MALDONADO SEVERO, Juíza Federal Substituta da 1ª Auditoria da 3ª CJM;

Analista Judiciária ANA CRISTINA PIMENTEL CARNEIRO;

Analista Judiciária CAROLINA PEREIRA DE ARAÚJO;

Técnica Judiciária MÔNICA DE MAGALHÃES MOREIRA;

Militar SHOZO DOUGLAS ITO;

Analista Judiciário VALDEMIR REGIS FERREIRA DE OLIVEIRA;

Colaboradora terceirizada DILMA SANTOS BARBOSA;

Estagiária VITÓRIA BARROS FLORES.

APRESENTAÇÃO

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação objetiva, com a presente Cartilha, fornecer informações que possibilitem a identificação de situações que caracterizem o assédio moral, sexual e discriminação na Justiça Militar da União, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

Os assédios moral, sexual e a discriminação representam violação à dignidade da pessoa humana, assim como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal.

As informações aqui colocadas são de interesse de todos que trabalham no Superior Tribunal Militar, nas Auditorias e Foros da Justiça Militar da União ou que utilizam seus serviços, a saber: magistrados, servidores efetivos ou sem vínculo, militares, requisitados, estagiários, terceirizados, prestadores de serviço e público externo.



PREFÁCIO

Um ambiente de trabalho seguro e sadio é essencial para que as pessoas possam laborar com dignidade.

Com efeito, as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo, portanto, risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

Em face disso, a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário visa a “ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura”, tendo sido, como corolário, instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário por meio da Resolução nº 351 do CNJ, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável **no âmbito do Poder Judiciário**.

Nesse sentido, o ambiente laboral deve ser pautado pelo respeito à dignidade da pessoa humana e à diversidade; à gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal; pelo reconhecimento do valor social do trabalho e valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador; pela primazia da abordagem preventiva e transversalidade e integração das ações; responsabilidade e proatividade institucional; sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações e pela proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas; resguardo da ética profissional e construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

Partindo dessa premissa, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação na Justiça Militar da União (criada por meio do Ato nº 3690/22) elaborou essa Cartilha, a fim de contribuir para essa Política por meio da informação e conscientização das pessoas que atuam nesta Justiça Especializada.

Valendo-se de uma linguagem simples e acessível, e tendo em conta as peculiaridades da Justiça Castrense, a presente Cartilha visa educar, informar e, assim, promover uma mudança na cultura organizacional.

Mariana Aquino

Presidente da Comissão



1. SOBRE O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral consiste na submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira prolongada e reiterada, no ambiente de trabalho ou em razão dele, capazes de lhe causar ofensa à personalidade, dignidade ou integridade psicológica ou física, com o objetivo primário de degradar sua autoestima e sua dignidade, causando, além dos diversos males na pessoa assediada, desconforto e desagregação no ambiente de trabalho.

A partir da concretização do objetivo primário, o assediador alinha o processo para o objetivo secundário, que pode ser a exclusão da vítima do ambiente de trabalho ou qualquer outro relacionado à sua desqualificação enquanto profissional e ser humano.

Importante entender que o assédio moral sempre será um processo, exigindo, portanto, habitualidade dos comportamentos assediadores. Uma ação isolada pode ser grave o suficiente para gerar responsabilização nas esferas cível, penal e administrativa, mas não será caracterizada como assédio moral em razão da ausência da habitualidade.

Numa perspectiva geral, o assédio moral pode ser dividido em dois grandes grupos: o assédio moral interpessoal e o assédio institucional. Já o *ciberbullying* é um instrumento específico de prática de assédio em qualquer um dos grupos mencionados.



Nesse sentido, o assédio moral pode ser praticado de forma:



VERTICAL

- Descendente (assédio praticado por superior hierárquico);
- Ascendente (assédio praticado por subordinado).



HORIZONTAL (COLATERAL)

- Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;



MISTO

- Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.



ENVOLVENDO TERCEIROS

- Ocorre quando vítimas ou assediadores não estão direta ou indiretamente inseridos no contexto laboral da empresa. Geralmente são usuários de serviços ou clientes. Observe-se que, para que o assédio moral esteja caracterizado, também é obrigatório que se cumpram todos os requisitos fundamentais.



INSTITUCIONAL

(ORGANIZACIONAL ou ASSÉDIO MORAL COLETIVO)

- Trata-se de um instituto à parte das demais formas, constituindo-se em uma categoria única. As quatro modalidades anteriores representam o chamado “assédio moral interpessoal”. Já o assédio institucional, muito embora tenha características similares, possui dinâmica mais ampla, sendo o processo habitual de comportamentos abusivos 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. Exemplos: pressão para o atingimento de metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos(as) funcionários(as).

Caracteriza-se por constituir uma política de gestão que viola a dignidade do trabalhador, sendo direcionada a todos os trabalhadores da corporação (pelo menos a grande parte deles) ou de um grande setor. Portanto, no assédio institucional o processo não se dirige a uma vítima individualizada, mas a todos ou grande parte dos trabalhadores da corporação.



CYBERBULLYING OU ASSÉDIO MORAL VIRTUAL

Consiste no assédio moral virtual, em que o trabalhador é ridicularizado, humilhado, perseguido, atacado, intimidado e exposto através da internet ou de outras tecnologias, permitindo que o *cyberbullying* se propague rapidamente e alcance um número indeterminado de pessoas.

É importante destacar que, em face da pandemia, defendeu-se o “direito à desconexão”, que é o direito do trabalhador de aproveitar seu tempo livre após a jornada laboral — especialmente àqueles que continuam no trabalho remoto ou em sistema de *home office* —, podendo-se configurar assédio moral virtual a cobrança desmedida do chefe ou o envio de mensagens não urgentes fora do horário normal de expediente por meio de aplicativo de mensagens ou *e-mails*, por exemplo, desde que seja caracterizado o objetivo, direto ou indireto, de vulnerar a autoestima e a dignidade da vítima.

O *ciberbullying* pode funcionar como um dos instrumentos do processo de assédio moral interpessoal ou assédio institucional, combinado com condutas praticadas também fora do ambiente virtual.



PROTEÇÃO LEGAL

Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem pratica assédio moral pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar) ou trabalhista (arts. 482 e 483 da CLT), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os comportamentos que integram o processo de assédio moral poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo, *stalking* ou outros).



NÃO EXISTE A TIPIFICAÇÃO PENAL DO ASSÉDIO MORAL NO CÓDIGO PENAL.

Não obstante, a Câmara dos Deputados aprovou, em março de 2019, o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que tipifica o crime de assédio moral, inserindo o art. 146-A no Código Penal. Atualmente, o projeto está em tramitação no Senado Federal (PL nº 1.521/2019).



2. SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL

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

O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no local de trabalho. Segundo a doutrina, pode ocorrer de duas maneiras:

• Assédio por Intimidação:

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;



• Assédio por Chantagem:

- Assédio sexual *qui pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;

- Tipo penal previsto pela Lei nº 10.224/2001 - Art. 216-A CP: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Da descrição típica, podem-se destacar os elementos necessários à caracterização do referido crime:

- a) **constrangimento** a alguém (mulher ou homem);
- b) **intenção** de vantagem ou favorecimento sexual; e
- c) **valendo-se** o agente de sua superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assim, verifica-se que o ambiente de trabalho e a superioridade hierárquica exercem papel central, pois são fatores que desarmam a vítima, reduzindo ou anulando uma possibilidade de reação.

Diferente do assédio moral, que exige habitualidade da conduta, para caracterização do assédio sexual, basta a prática de um único ato.



3. 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>)

4. CONSIDERAÇÕES COMUNS AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

Os reflexos de quem sofre assédio e discriminação são significativos e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde, podendo-se destacar, como exemplos, os seguintes: ansiedade; apatia; insegurança; depressão; insônia; *burnout*; doenças cardíacas; dermatite; dores de cabeça e enxaquecas; dores musculares; agressividade; isolamento social; problemas familiares e falta ou excesso de apetite; em casos extremos, pode levar o trabalhador ao suicídio.

O assédio moral, sexual e a discriminação causam perda de interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar, desestabilizando emocionalmente e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Além disso, as perdas se refletem no ambiente de trabalho, atingindo, muitas vezes, os demais trabalhadores com a queda da produtividade e da qualidade, a ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho.



5. O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO?

5.1 A VÍTIMA

- Resistir. Dizer, claramente, não, ou manifestar o seu não consentimento ao assediador ;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, *e-mails*, presentes, mensagens eletrônicas e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho(a) — sem testemunhas — com o(a) assediador(a);
- Procurar seu sindicato, a Comissão e os meios para denunciar;
- Na hipótese de assédio sexual, a vítima pode registrar a ocorrência na Delegacia (se for mulher, na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum), ou procurar o Ministério Público, diretamente, para relatar o fato;
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.



5.2 A TESTEMUNHA

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho, pode cooperar das seguintes formas:

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha;
- Procurar o sindicato ou a Comissão e relatar o ocorrido;
- Apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- Comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.



6. QUAL O PAPEL DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO NA JMU?

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 correcional, 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, prevenir, adotando medidas eficazes para a prevenção e o combate do assédio, de modo que a prática se reduza significativamente dentro da JMU, além de oferecer recursos educativos para que o sujeito ativo não reincida na conduta.

7. QUEM PODE DENUNCIAR?

- 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.



8. A QUEM DENUNCIAR?



A) INTERNAMENTE

- 1) Diretamente à Comissão (intranet e e-mail: assedionao@stm.jus.br;

B) EXTERNAMENTE?

- 1) Órgão representativo de classe ou associação;
- 2) Ministério Público.



9. APÓS O RECEBIMENTO DA DENÚNCIA, A COMISSÃO DEVERÁ:

A) De acordo com o caso, solicitar providências 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;**

B) Informar à DIPES e à DISAU para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas **sempre que o (a) noticiante assim o desejar;** e

C) Submeter relatório dos levantamentos realizados àqueles que possuem a competência correccional e **acompanhar o bom andamento do caso.**



10. COMO PREVENIR?

- a) Instituir e divulgar materiais de conscientização, como Cartilhas;
- b) Realizar palestras, oficinas, rodas de conversa e cursos sobre a temática;
- c) Realizar treinamentos em relações interpessoais, respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, mediação, dentre outros temas;
- d) Realizar pesquisas periódicas sobre o assédio e a discriminação na JMU;
- e) Oferecer apoio psicológico e orientação aos(às) colaboradores(as) que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação;
- f) Sugerir à autoridade competente alterações temporárias de lotação funcional até o desfecho da situação relatada;
- g) Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.



Impressão e acabamento:
Seção de Editoração e de Revisão do Superior Tribunal Militar

Formato: 14,3 cm x 19,8 cm
Papel do miolo: 75g
Papel da capa: Couche 170g
Fonte: Myriad Arabic, 12
Número de páginas: 19
Acabamento: Brochura



**Conheça todas
as teorias,
domine todas
as técnicas,
mas ao tocar uma
alma humana,
seja apenas
outra alma
humana.**

Carl Jung
