



Assédio moral: Vamos falar sobre isso!

Você tem direito a um ambiente
de trabalho saudável.

**Comissão de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral, do
Assédio Sexual e da Discriminação
no 1º e 2º grau**

ASCOM
ASSESSORIA DE
COMUNICAÇÃO



**Tribunal Regional Eleitoral
de Mato Grosso**

Apresentação

O Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso (TRE-MT) reafirma seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho seguro, ético, saudável e inclusivo para todas as pessoas. Esta cartilha tem como objetivo esclarecer, de forma acessível, o que é assédio moral e assédio sexual no ambiente profissional, como identificá-los, preveni-los e, principalmente, como agir diante dessas situações.

A integridade emocional e física de nossos(as) servidores(as), magistrados(as), estagiários(as) e colaboradores(as) terceirizados(as) é prioridade. Não toleramos nenhum tipo de violência institucional e, por isso, a informação é nossa maior aliada.

**Comissão de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral, do
Assédio Sexual e da Discriminação
no 1º e 2º grau**



A Comissão

O Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso instituiu, por meio da Resolução TRE-MT nº 2.636/2021, com fundamento na Resolução CNJ nº 351/2020, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A Comissão tem caráter consultivo, preventivo e educativo, e atua em toda a estrutura do Tribunal, incluindo a Secretaria do TRE-MT e as Zonas Eleitorais, promovendo ações voltadas à construção de um ambiente de trabalho livre de qualquer forma de violência institucional.

A Comissão atua de forma imparcial, sigilosa e orientada por princípios éticos e legais. Seu trabalho visa promover o diálogo, prevenir situações de risco e recomendar providências adequadas à realidade de cada unidade do TRE-MT.

Ela não substitui os canais formais de denúncia ou os órgãos disciplinares, mas funciona como um suporte importante para o enfrentamento institucional ao assédio.



O que faz a Comissão?

As principais atribuições da Comissão, previstas no art. 16 da Resolução CNJ nº 351/2020, são:

✓ Monitoramento e avaliação:

- Acompanhar se a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio está sendo corretamente aplicada no Tribunal.

✓ Diagnóstico institucional:

- Ajudar na identificação e análise de casos, ambientes ou condutas que favorecem o assédio moral ou sexual.

✓ Solicitação de informações:

- Requisitar relatórios, estudos e pareceres das unidades do TRE-MT, com respeito ao sigilo das informações.

✓ Prevenção e enfrentamento:

- Sugerir ações educativas e preventivas, como campanhas, capacitações e revisão de práticas de gestão.

✓ Proteção contra retaliações:

- Atuar em casos de retaliação contra quem denuncia, garantindo que a pessoa não sofra prejuízos por buscar ajuda institucional.

✓ Alerta sobre riscos:

Sinalizar situações ou ambientes com potencial para desencadear práticas abusivas.

Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!



O que faz a Comissão?

✓ Recomendações práticas:

A Comissão pode recomendar:

- Abertura de investigações;
- Medidas de proteção às vítimas e às provas;
- Alterações temporárias de lotação funcional;
- Mudanças nos métodos de trabalho;
- Melhoria das condições de trabalho e da gestão;
- Ações de capacitação de chefias e servidores;
- Campanhas internas de conscientização;
- Cooperação com entidades especializadas.

✓ Cooperação com outras instituições:

- Estabelecer parcerias com órgãos públicos, universidades, organizações da sociedade civil e demais entidades que atuem na defesa de direitos e no combate ao assédio.

Quando procurar a Comissão?

Você pode procurar a Comissão sempre que:

- Identificar situações de risco ou ambientes de trabalho tóxicos;
- Precisar de orientação preventiva;
- Quiser relatar práticas suspeitas de assédio ou discriminação;
- Tiver dúvidas sobre como agir em situações delicadas no ambiente profissional.

Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!

O que é assédio moral?

Assédio moral é uma forma de violência psicológica. Trata-se de uma conduta abusiva que ocorre de forma repetida e sistemática no ambiente de trabalho, com o objetivo de humilhar, desestabilizar ou isolar o(a) trabalhador(a), comprometendo sua saúde mental e profissional.

Características principais:

- **Repetição:** Ocorre mais de uma vez, de forma sistemática.
- **Intencionalidade:** Visa prejudicar, isolar ou eliminar a pessoa do ambiente.
- **Desproporcionalidade:** Não há justificativa plausível para as atitudes adotadas.
- **Atinge a dignidade:** Fere o respeito e o equilíbrio emocional da vítima.



Exemplos práticos:

- Desqualificar o trabalho de forma injustificada;
- Delegar tarefas incompatíveis com o cargo ou função;
- Ignorar, isolar ou impedir a comunicação com colegas;
- Espalhar boatos ou fazer piadas depreciativas;
- Atribuir erros inexistentes ou aplicar punições infundadas.

Assédio moral por competência

Esse tipo de assédio ocorre quando uma pessoa é constantemente sobrecarregada com tarefas, por ser reconhecida como competente e proativa, sem qualquer forma de compensação ou reconhecimento.

Com o tempo, essa situação pode levar ao desgaste emocional, estresse crônico e à síndrome de Burnout.

Sinais de alerta:

- Receber demandas excessivas sem apoio ou estrutura;
- Ser cobrado com metas superiores às dos colegas;
- Falta de reconhecimento ou promoção proporcional ao desempenho.



Assédio moral organizacional

Diferente da prática individual, o assédio organizacional decorre de estratégias institucionais nocivas que impõem um ambiente de pressão excessiva, metas inatingíveis e competição destrutiva, sem levar em conta a saúde e a dignidade dos(as) trabalhadores(as).

Exemplos:

- Redução abusiva de pausas e intervalos;
- Limitação do uso de sanitários;
- Estímulo à competição entre colegas;
- Gestão por medo ou punições.

O que não é assédio moral?

Nem toda situação desconfortável configura assédio. É importante diferenciar atos de gestão legítimos de condutas abusivas.

Não é assédio moral:

- Atribuição de tarefas compatíveis com o cargo;
- Exigência de cumprimento de prazos dentro da normalidade;
- Feedback construtivo ou avaliações formais de desempenho.



Formas de assédio no trabalho



1 - Vertical



2 - Horizontal



3 - Misto



4 - Digital



Formas de assédio no trabalho

- ➡ **Vertical:** ocorre entre pessoas com hierarquias diferentes. Pode ser descendente (chefia para subordinado) ou ascendente (subordinado para chefia).
- ➡ **Horizontal:** entre colegas de mesma hierarquia, sem relação de subordinação.
- ➡ **Misto:** a vítima sofre assédio tanto de chefias quanto de colegas.
- ➡ **Virtual ou digital:** ocorre por meios eletrônicos (e-mails, WhatsApp, videochamadas), podendo ser ainda mais frequente em regimes de trabalho remoto ou híbrido.

Consequências para a vítima

O assédio traz prejuízos que ultrapassam o ambiente profissional, atingindo também a saúde física, mental e os relacionamentos da vítima.

Danos mais comuns:

- Ansiedade, depressão e insônia;
- Problemas gastrointestinais, cardíacos e dermatológicos;
- Baixa autoestima, sentimento de culpa e isolamento;
- Redução da produtividade e afastamentos médicos.

Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!

Como documentar o assédio

Uma das principais dificuldades enfrentadas por quem sofre assédio moral é a ausência de testemunhas ou de provas diretas. Justamente por isso, é muito importante que a pessoa documente e registre os fatos desde os primeiros sinais de comportamento abusivo, ainda que pareçam pequenos ou isolados.

Produzir provas aumenta a credibilidade da denúncia, garante mais segurança jurídica para a vítima e facilita o trabalho das unidades que atuarão na apuração dos fatos.

A seguir, veja como você pode se proteger com informações organizadas e provas documentais:

1. Registre os acontecimentos

- Mantenha um registro pessoal com:
 - Data, horário e local de cada situação de assédio;
 - Nome(s) de quem estava presente;
 - Descrição fiel dos fatos, inclusive falas, gestos ou atitudes;
 - Sentimentos ou reações que teve no momento.

Esse diário pode ser digital ou em papel, mas precisa conter dados objetivos e cronológicos.

Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!

2. Guarde comunicações eletrônicas

- E-mails, mensagens de texto, áudios, prints de WhatsApp, Telegram ou outros aplicativos corporativos ou pessoais com conteúdo que:
 - Demonstre constrangimento, intimidação, ofensa ou insinuação;
 - Comprove retaliação, isolamento ou pressão indevida;
 - Revele promessas, ameaças ou chantagens com teor sexual ou humilhante.

Saiba mais sobre a comissão no site do TRE-MT



Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!

Como agir diante do assédio?

Se você está passando por uma situação difícil no ambiente de trabalho, você não está só. Acolha, compartilhe e denuncie. O TRE-MT tem uma estrutura pronta para ouvir, proteger e garantir que todos e todas sejam tratados com dignidade, respeito e segurança.

Canais de denúncia:

assedio.secretaria@tre-mt.jus.br

assedio.cartorios@tre-mt.jus.br



Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!

Quais são os encaminhamentos após a denúncia?

Após o recebimento e análise da denúncia, o caso segue para encaminhamento adequado, ***conforme sua natureza e gravidade:***

1 Práticas Restaurativas e Reconciliação

Sempre que possível, e **se for do interesse da vítima**, haverá tentativa de resolução por meio de diálogo institucional, escuta ativa e práticas restaurativas, visando à reparação do dano e à reconstrução das relações no ambiente de trabalho.

2 Rotatividade de setor

Nos casos em que a convivência entre as partes se mostrar insustentável, poderá haver, como medida de proteção à vítima, a realocação de setor, de forma temporária ou definitiva, conforme decisão administrativa.

3 Abertura de Processo Administrativo Disciplinar (PAD)

Se a denúncia envolver conduta grave, com indícios de violação aos deveres funcionais, a Presidência do Tribunal poderá determinar a abertura de PAD, o que poderá resultar na aplicação de sanções administrativas ao(à) servidor(a) infrator(a), de acordo com a Lei nº 8.112/1990.

Assédio moral:
Vamos falar sobre isso!

Assédio moral: Vamos falar sobre isso!

Imagine um ambiente em que todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e seguras para expressar suas ideias, desenvolver seus talentos e contribuir com entusiasmo para um propósito maior. Um lugar em que as relações de trabalho são construídas com empatia, escuta ativa, cooperação e reconhecimento mútuo.

O TRE-MT acredita que um ambiente saudável nasce da coragem de falar, da humildade de ouvir e da disposição coletiva para transformar. A convivência no trabalho pode (e deve!) ser uma fonte de crescimento, aprendizado, amizade e realização. Mas isso só acontece quando nos comprometemos, todos os dias, a cultivar relações humanas baseadas em ética, justiça e empatia.

Esta cartilha não é apenas um informativo — é um convite. Um convite para refletir, para reconhecer atitudes que não devem ser toleradas, para identificar comportamentos que ferem e, acima de tudo, para agir. Denunciar assédio não é um gesto de fraqueza, mas um ato de coragem. Buscar apoio não é um sinal de fragilidade, mas uma demonstração de respeito por si e pelos outros. Acolher uma denúncia com seriedade é um gesto de humanidade. E construir relações mais saudáveis é um compromisso com o futuro da nossa instituição.

Por isso, rompa o silêncio. Quando nos unimos contra o assédio e a discriminação, damos um passo firme rumo a um ambiente mais leve, mais justo, mais humano.

**Comissão de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral, do
Assédio Sexual e da Discriminação**

**Comissão de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral, do
Assédio Sexual e da Discriminação
no 1º e 2º grau**

ASCOM
**ASSESSORIA DE
COMUNICAÇÃO**



**Tribunal Regional Eleitoral
de Mato Grosso**