

Cartilha de PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO



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

Justiça Federal - 3ª Região

2023



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| Introdução | 03 |
| 1. Assédio Moral | 04 |
| 2. Assédio Sexual..... | 10 |
| 3. Discriminação | 15 |
| 4. Consequências do assédio e da discriminação | 22 |
| 5. Fatores de risco | 23 |
| 6. Orientações Como agir diante de condutas inapropriadas..... | 25 |
| 7. Consequências jurídicas e encaminhamentos | 29 |
| Palavras Finais | 30 |
| Referências | 31 |

INTRODUÇÃO

A prática de assédio e de discriminação é conduta inaceitável, que afeta a vida da vítima, ferindo sua dignidade, atentando contra sua identidade, comprometendo suas relações afetivas e sociais, podendo mesmo causar graves danos a sua saúde física e mental. Não apenas quem é assediado ou discriminado sofre. Eventuais testemunhas e integrantes do mesmo ambiente de trabalho também ficam sujeitos às consequências negativas decorrentes dessas práticas, sem falar nos custos econômicos que podem gerar à instituição. Por isso, a importância de a prevenção ser do interesse e da responsabilidade de todos que, de alguma forma, constituem o sistema judiciário e nele atuam, incluindo estagiários(as), prestadores(as) de serviços, voluntários(as) etc.

Embora as causas do assédio e da discriminação no trabalho sejam múltiplas e complexas, sabe-se que há fatores que podem favorecer direta ou indiretamente essas práticas, como, por exemplo: estilo de gestão autoritário, baseado numa disciplina rígida, na hierarquia e no controle excessivo; organização do trabalho em que as atribuições são mal definidas ou em que as metas são inalcançáveis; estrutura de trabalho que não privilegia a autonomia da pessoa e sua participação nas decisões.

Sabe-se também que, no ambiente de trabalho, para onde convergem diferentes necessidades e expectativas, conflitos não são raros. Lidar de modo construtivo com tais divergências é fundamental para proteger a integridade pessoal e a saúde de todos. Conflitos não resolvidos ou mal resolvidos podem desencadear condutas de assédio e prejudicar as relações entre as pessoas a longo prazo.

Quando isso acontece, a pessoa que sofreu assédio ou discriminação, na maior parte das vezes, não denuncia o comportamento do agressor por se sentir culpada ou temer que suas queixas e sentimentos não sejam levados a sério, que as instâncias competentes não intervenham, que haja retaliação de seus pares ou de superiores hierárquicos e ainda tenha que arcar com a eventual exposição pela denúncia do ocorrido.

Esta Cartilha busca encorajar a notícia de práticas de assédio e/ou discriminação e fomentar ações de prevenção e enfrentamento. Nela você encontra conceitos e exemplos concretos, que permitem identificar situações que caracterizam o assédio moral, sexual e a discriminação; os fatores que influenciam e contribuem para a ocorrência dessas práticas, assim como as providências cabíveis para garantir acolhimento e proteção à vítima e a adequada responsabilização do agressor.

1. ASSÉDIO MORAL



1.1 Definição

De acordo com a Resolução n.º 351 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”.

O assédio moral caracteriza-se por um conjunto de atos indesejados que, se tomados isoladamente, podem parecer pouco graves ou irrelevantes, mas que, pela continuidade e reiteração no tempo, têm um efeito destrutivo sobre a pessoa. É por essa razão que o reconhecimento do assédio moral implica considerar o contexto global em que estão inseridas as condutas abusivas, assim como a origem do problema. Esse tipo de assédio pode ocorrer entre pessoas do mesmo nível hierárquico ou de níveis hierárquicos diferentes, inclusive do subordinado em relação ao superior hierárquico, embora seja menos comum.

Assédio moral organizacional

De acordo com a Resolução CNJ n.º 351/2020, assédio moral organizacional “é 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”.

Em outras palavras, assédio moral organizacional é o conjunto sistemático de práticas abusivas, repetidas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão.

O que caracteriza o assédio moral organizacional é o fato de a figura do agressor concentrar-se sobretudo em pessoas com poder hierárquico ou funções de chefia; o alvo das práticas assediadoras não são pessoas específicas, mas sim pessoas que se tornam alvo indistintamente, em determinado setor, gabinete (natureza coletiva do público-alvo); tem como finalidade o alcance de objetivos institucionais, como o aumento da produtividade; a diminuição ou redução dos custos; o controle dos funcionários, a exclusão de pessoas que a instituição não deseja manter em seus quadros; a coibição da formação de demandas individuais e coletivas; o controle do tempo e dos métodos de trabalho etc.

1.2 Como se manifesta?

Dirigido apenas a um indivíduo ou a um grupo de pessoas, na organização, o assédio moral pode se manifestar de diversas formas. Relacionamos a seguir as condutas mais recorrentes.

Atentado contra a dignidade:

- Dar apelidos pejorativos.
- Atribuir tarefas humilhantes.
- Discriminar em razão da raça, da cor, da orientação sexual, da identidade de gênero, da expressão de gênero, da religião, da origem, da convicção política, da idade etc.
- Desmerecer (Desqualificar) o trabalho da pessoa diante de outros colegas.
- Fazer críticas de forma hostil e injusta.
- Espalhar rumores falsos e ofensivos sobre a pessoa.





Isolamento e falta de comunicação:

- Interromper com frequência a fala da pessoa.
- Ignorar deliberadamente a presença da pessoa ou não cumprimentá-la.
- Não se comunicar diretamente com a pessoa.
- Isolar a pessoa do restante da equipe, proibindo-a de se comunicar com os demais.
- Deixar de convidar/convocar a pessoa para participar de reuniões do setor.
- Impor condições de trabalho diferentes das oferecidas ao restante da equipe.

Degradação proposital das condições de trabalho:

- Criticar reiteradamente e de forma exagerada o trabalho realizado pela pessoa.
- Atribuir tarefas humilhantes.
- Induzir a pessoa ao erro.
- Vigiar apenas a pessoa assediada ou o grupo de pessoas assediado.
- Esvaziar o trabalho da pessoa, deixando-a ociosa.
- Determinar tarefas impossíveis de serem cumpridas.
- Ocultar informações necessárias para a realização das tarefas.
- Colocar a pessoa para trabalhar em local insalubre.



Violência verbal ou física:



- Gritar com a pessoa.
- Ironizar.
- Ameaçar ou agredir verbalmente.
- Danificar objetos pessoais.
- Violar a privacidade da pessoa, lendo e-mails, mensagens, mexendo em suas coisas.
- Desconsiderar problemas de saúde comprovados.
- Desconsiderar recomendações médicas a gestantes, na distribuição de tarefas.
- Ameaçar constantemente a pessoa de dispensa do cargo ou função.

E outras condutas como:



- Fixar ou cobrar metas de forma abusiva para o indivíduo ou para a equipe.
- Controlar o tempo de ida ao banheiro.
- Constranger o servidor em razão de afastamento fundado em atestados médicos ou licenças legais.
- Impedir e/ou retaliar a participação em movimentos grevistas.
- Desqualificar a pessoa, o seu discurso e as suas ações.
- Utilizar-se de técnicas de humilhação e perseguição como estratégia para estimular o alcance dos objetivos de produtividade.
- Exigir conexão permanente e respostas imediatas, mesmo fora do horário de trabalho, quando em trabalho remoto.

1.3 O que NÃO é assédio moral (poder diretivo/de gestão)

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 respeitosas 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.



Esteja vigilante! O assédio também pode se dar de forma virtual. Essa forma de assédio compromete o descanso, o lazer e o convívio familiar, violando o direito fundamental à desconexão do trabalhador.

Pode causar mais estresse mental e diminuir a satisfação com o trabalho do que o assédio tradicional, já que o ato pode se dar a qualquer momento, fora da estação de trabalho.

1.4 Sujeitos: assediador e assediado

Quem pode ser o(a) assediador(a) moral?

Agentes internos: magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as), colaboradores(as) terceirizados(as).

E também **agentes externos**, desde que a conduta seja praticada contra algum dos agentes internos: advogados(as), partes, testemunhas, membros do Ministério Público, da Advocacia Pública, das Polícias Federal, Militar e Civil e outros equivalentes.

Quem pode ser vítima de assédio?

Agentes internos: magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as), colaboradores(as) terceirizados(as).

E também **agentes externos**, desde que a conduta seja praticada em atos por algum dos agentes internos: advogados(as), partes, testemunhas, membros do Ministério Público, da Advocacia Pública, das Polícias Federal, Militar e Civil e outros equivalentes.



A prática de assédio pode ser individual ou coletiva, da mesma forma a vítima pode ser uma ou muitas.

2. ASSÉDIO SEXUAL



2.1 Definição

Conforme 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”.

Assédio sexual no ambiente de trabalho

ASSÉDIO SEXUAL POR CHANTAGEM

Quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial em relação à situação de trabalho da pessoa assediada. (Fonte: TST. Assédio sexual.)



O assédio sexual por chantagem é tipificado como crime no art. 216-A do Código Penal.

ASSÉDIO POR INTIMIDAÇÃO

Esse tipo de assédio ocorre quando há provocações de índole sexual inoportunas, com o intuito de criar um ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

CONSENTIMENTO

Há conduta “contra a vontade de alguém”, mesmo quando não é expressamente rejeitada. Dinâmicas complexas no local de trabalho, incluindo desequilíbrio de poder e preocupação com represálias, podem impedir que o indivíduo se oponha, explicitamente, à conduta do(a) assediador(a). Não presumem consensualidade/concordância o silêncio, tampouco a ausência de protesto ou de resistência.

Isso porque o consentimento:

- deve ser consciente e livre;
- deve ser dado pela própria pessoa a quem a conduta é dirigida;
- é temporário, pois pode ser revogado a qualquer momento.

Presume-se consentimento quando a pessoa não se opõe claramente a determinado comportamento? Quem cala consente?

NÃO

Só há consentimento quando manifestado livremente por meio de atos que, tendo em vista as circunstâncias do caso, expressam claramente a vontade da pessoa.

**Só sim é sim!
(Sem sim, é não!)**

2.2 Como se manifesta?

Condutas (verbais, não verbais ou físicas) que podem configurar assédio sexual no ambiente de trabalho:



- Qualquer ato de intimidade física não consensual, incluindo abraçar, beliscar, acariciar, agarrar, esfregar, tocar, fazer cócegas, fazer massagem inoportuna no pescoço ou no ombro de colega.

- Fazer gestos de natureza sensual ou sexual (com as mãos, por exemplo), olhar de forma insistente ou maliciosa.

- Perseguir alguém.

- Exibir partes íntimas.

- Solicitar favores sexuais, muitas vezes com promessas de recompensa ou ameaças de retaliação.

- Enviar mensagens/declarações de amor de forma agressiva/incisiva/insistente, mesmo após negativas/não serem correspondidas.

- Fazer comentários ou perguntas intrusivas sobre a vida privada, a sexualidade de colega, a aparência física de alguém ou a forma como se veste.

- Fazer comentários sexistas ou piadas sobre características sexuais, comportamento sexual, orientação sexual ou identidade de gênero.

- Convidar alguém repetidamente para encontro.

- Exibir ou expor alguém a imagens de cunho sexual, como protetores de tela, fotos, calendários etc.

- Contar mentiras/espalhar rumores sobre a vida sexual ou preferências sexuais de colega.



A repetição da conduta indesejada não é necessária para que se configure assédio sexual.

Um único ato pode ser suficiente.

Onde e quando pode ocorrer assédio sexual?

Dentro ou fora das instalações físicas da instituição; antes, durante ou depois da jornada laboral, desde que ocorra por conta do trabalho. Por exemplo: a carona para colega após o expediente, na qual o assediador constrange a vítima com toques e ameaças de prejuízo no trabalho; mensagens inadequadas enviadas pelo assediador em fins de semana ou feriados, via WhatsApp ou redes sociais, tornando o ambiente de trabalho hostil para a vítima.

2.3 O que não configura assédio sexual (paquera/sedução/elogio)

O jogo da sedução envolve respeito, reciprocidade e igualdade. Implica atenção e consideração à reação da pessoa que se quer seduzir, de maneira que ela se sinta bem e segura.

No caso de assédio, o autor ignora a negativa do outro e busca impor sua escolha e poder. A vítima se sente desconfortável, humilhada; um clima de tensão, de medo é criado. **O assédio envolve relação de dominação e poder, o que não tem a ver, necessariamente, com subordinação hierárquica/funcional.**

2.4 Sujeitos: assediador(a) e assediado(a)

Quem pode ser o(a) assediador(a) sexual?

Agentes internos: magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as), colaboradores(as) terceirizados(as).

E também **agentes externos**, desde que a conduta seja praticada contra algum dos agentes internos: advogados(as), partes, testemunhas, membros do Ministério Público, da Advocacia Pública, das Polícias Federal, Militar e Civil e outros equivalentes.

Quem pode ser vítima de assédio sexual?

Agentes internos: magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as), colaboradores(as) terceirizados(as).

E também **agentes externos**, desde que a conduta seja praticada em atos por algum dos agentes internos: advogados(as), partes, testemunhas, membros do Ministério Público, da Advocacia Pública, das Polícias Federal, Militar e Civil e outros equivalentes.

Embora o assédio sexual possa ser perpetrado ou experimentado por homens e mulheres, sabe-se que as mulheres são, na maioria das vezes, o alvo; e os homens, os autores. O assédio no ambiente de trabalho reflete, em grande parte, os desequilíbrios de poder baseados no gênero e faz parte de um espectro de desrespeito e desigualdade que as mulheres enfrentam em seu cotidiano, inclusive no local de trabalho.

O assédio sexual pode acontecer entre colegas, de superiores hierárquicos contra subordinados e de subordinados contra superiores hierárquicos, independentemente do contrato de trabalho. O assédio sexual no trabalho pode, ainda, ser praticado por terceiros não vinculados à instituição.



**A prática de assédio sexual
pode ser individual ou coletiva,
da mesma forma a vítima pode
ser uma ou muitas.**

3. DISCRIMINAÇÃO

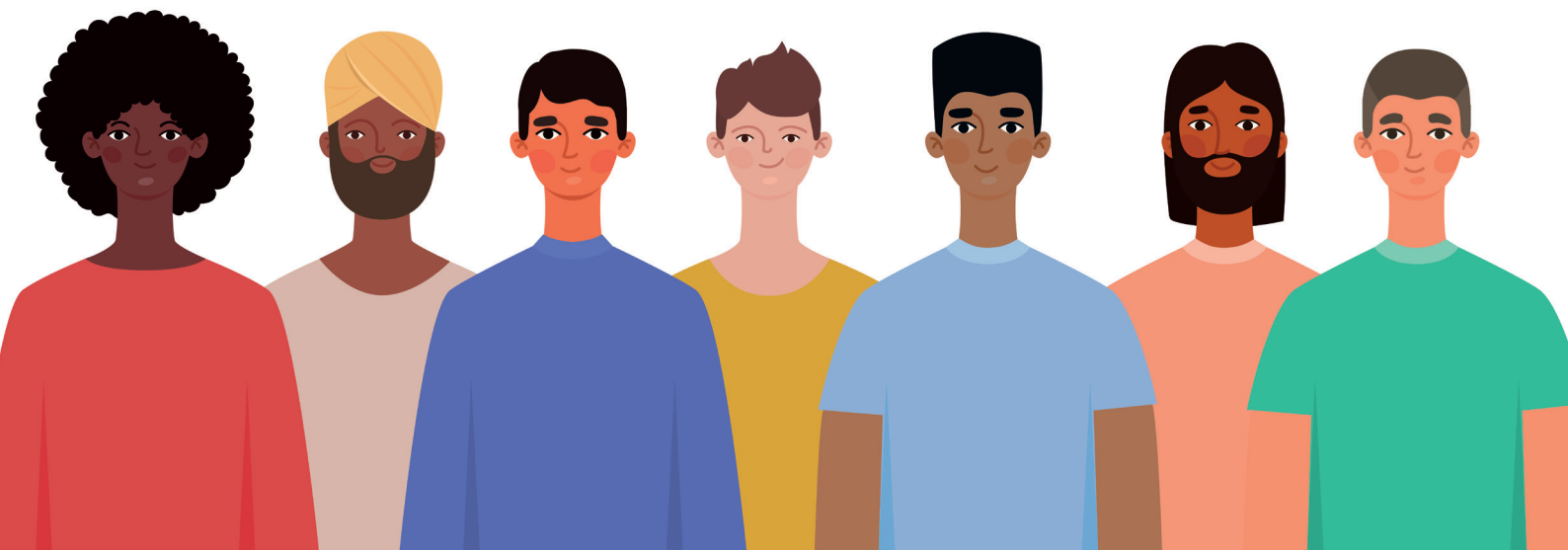
3.1 Definição

A discriminação caracteriza-se pela 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.

Podemos classificar a discriminação em dois tipos:

Discriminação direta: quando há intenção de discriminar. Na discriminação direta 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, muitas vezes, pouco perceptível, dissimulada, 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”.



3.2 Tipos de discriminação

Estes são os tipos mais comuns de discriminação no ambiente de trabalho:

ETARISMO

Também conhecido como ageísmo, é toda forma de discriminação de pessoas em razão da idade.

O etarismo ocorre quando a idade é utilizada para categorizar e dividir pessoas, sem levar em consideração outros fatores como experiência, produtividade, boa vontade etc., gerando competição entre gerações e falta de cooperação na equipe.

As pessoas com idade avançada sofrem etarismo quando são consideradas inúteis, ultrapassadas, lentas ou desatualizadas. O avanço da tecnologia pode reforçar essa situação.

RACISMO

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, tratado internacional de direitos humanos adotado pela Assembleia das Nações Unidas, define discriminação racial como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”.

A prática de racismo pode ocorrer de diferentes formas, como veremos a seguir.

PRINCIPAIS TIPOS

RACISMO CULTURAL: preconceito baseado na crença de que há uma cultura superior a outra. Apresenta-se por meio de crenças, músicas, religiões, costumes, idiomas etc.

RACISMO INDIVIDUAL: expresso em atitudes e pensamentos pessoais, provenientes de estereótipos, contra pessoas que não possuem as mesmas características étnicas que as suas.



RACISMO INSTITUCIONAL: praticado por instituições e comprovado por números, dados e estatísticas. Acontece em lugares onde os negros são marginalizados – no trabalho, na educação. Por exemplo, o fato de poucos negros ocuparem posições de gestão em um determinado órgão ou instituição caracteriza a prática de racismo institucional.

COLORISMO: termo criado em 1982 pela escritora, poeta e ativista feminista norte-americana Alice Walker. O colorismo é uma forma de discriminação em que, quanto mais pigmentada a pele de uma pessoa, mais racismo ela pode sofrer. No Brasil, os negros são classificados pelo IBGE em pretos e pardos. Uma pessoa parda sofre menos racismo do que uma pessoa preta. Nesse sentido é possível afirmar que o racismo atinge todos os negros, porém, de formas diferentes.

O Brasil é um país com grande miscigenação. No imaginário social, pardos nem sempre são considerados negros. Também é comum que pessoas pardas tenham dificuldades para se encaixar socialmente em algum grupo étnico.

MACHISMO E MISOGINIA

Machismo: termo derivado da palavra macho, está relacionado à crença de que existe uma superioridade do sexo masculino sobre o feminino. O machismo se traduz em comportamentos, opiniões e sentimentos que reforçam a desigualdade de condições sociais e de direitos entre homens e mulheres. Afirmações como “isso é falta de um tanque de roupas para lavar” ou “lugar de mulher é na cozinha” são exemplos clássicos de falas machistas. Nem sempre, porém, o machismo se traduz de forma tão explícita; muitas vezes é difícil de ser identificado a priori.

Um exemplo de conduta machista é uma pessoa sempre direcionar perguntas ou comentários a homens, mesmo que a apresentação seja realizada por uma mulher. Ou ainda, quando as pessoas costumam pedir somente para mulheres fazerem um cafezinho ou lavarem um copo, como se essas fossem tarefas exclusivas do gênero feminino.

Misoginia: termo de origem grega, que significa ódio à mulher. No comportamento misógino, o desprezo pelo gênero feminino pode se manifestar, entre outras formas, por meio de falas pejorativas, como chamar uma mulher de “vaca” ou “louca”, humilhando-a com palavras que diminuem sua condição.

Quando a repulsa é voltada contra os homens é chamada de misandria.

SEXISMO

É o ato de definir usos e costumes exclusivos para cada gênero, desde o modo de se vestir até o comportamento social adequado. Também abrange a ideia de que o homem é mais importante que a mulher, concepção que se assemelha ao machismo, mas vai além. A sociedade, de maneira geral, é sexista e educa as crianças de forma a reproduzir esses valores. Um exemplo de sexismo é proibir um menino de brincar com boneca, para que ele “não vire gay”. Uma das consequências da cultura sexista é a homofobia e a desigualdade de poder, oportunidades e salários entre homens e mulheres.

Além das situações descritas acima, algumas práticas antigas de machismo no trabalho são resumidas a seguir.

MANSPLAINING (homem + explicando): ocorre quando um homem explica coisas óbvias para uma mulher, quase como se explicasse a uma criança, pressupondo que ela não é capaz de entender o que está sendo dito, mesmo que ela domine o assunto.

MAN INTERRUPTING (homem + interrupção): ocorre quando uma mulher é constantemente interrompida durante um diálogo ou reunião. Diversos estudos apontam que uma mulher é interrompida pelo menos duas vezes mais que um homem, no ambiente de trabalho.

BROPRIATING (“bro” – brother + apropriação): ocorre quando um homem se apropria da ideia de uma mulher ignorando totalmente o fato de que ela acabou de sugerir a mesma coisa, com outras palavras ou com as mesmas palavras. É também muito comum em reuniões e um exemplo clássico de machismo no ambiente de trabalho.

GASLIGHTING (manipulação): ocorre principalmente em relacionamentos abusivos, mas também no ambiente de trabalho. Refere-se a um tipo de abuso psicológico em que a sanidade da mulher é colocada em cheque constantemente, levando-a a acreditar que enlouqueceu ou que se equivocou em relação a determinado assunto, mesmo estando certa.



LGBTFOBIA

Termo considerado por muitos sinônimo de homofobia, que, a princípio, se referia apenas à violência e à hostilidade contra homossexuais – gays e lésbicas – e, com o tempo, foi sendo ampliado.

Outros termos podem ser utilizados para determinar o tipo de preconceito sofrido por cada grupo da população LGBT:

LESBOFOBIA: preconceito sofrido por pessoas lésbicas.

GAYFOBIA: preconceito sofrido por pessoas gays.

BIFOBIA: preconceito sofrido por pessoas bissexuais.

TRANSFOBIA: preconceito sofrido por pessoas trans, o que inclui travestis, transexuais e transgêneros.

Apesar de LGBT ser uma sigla amplamente conhecida e aceita, ela não inclui todos os grupos do movimento LGBT, que abrangem pessoas não heterossexuais e/ou não cisgêneras. Por esse motivo, muitas vezes são utilizadas variações do termo, como LGBTQ ou LGBT+. Atualmente, a versão mais completa da sigla é **LGBTQIA+**. Sendo assim, a discriminação e o ódio atingem todos os grupos representados por esta sigla, cujas letras significam:

L = Lésbicas

G = Gays

B = Bissexuais

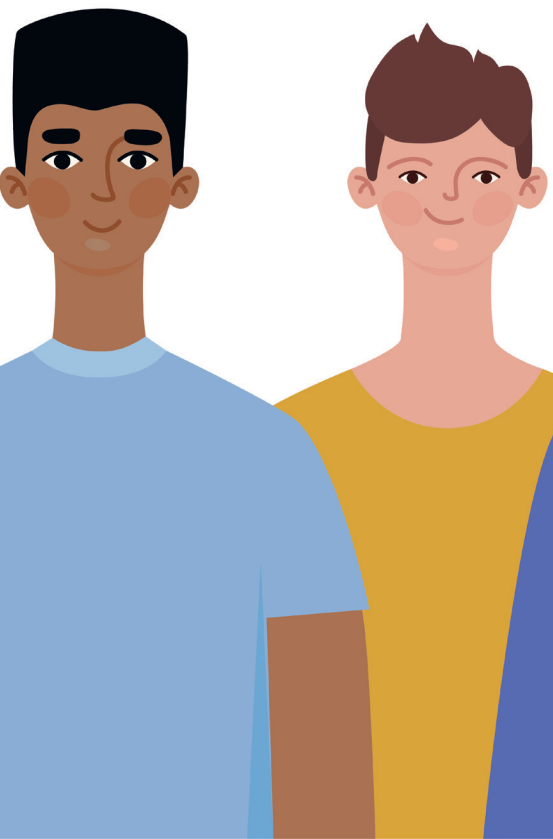
T = Travestis, transexuais e transgêneros

Q = Queer – representa as pessoas que não se encaixam nos padrões heterossexuais e/ou no binarismo de gênero, binarismo de gênero refere-se ao masculino e feminino, não só na aparência física, mas também nos papéis sociais atribuídos a elas.

I = Intersex – abreviação de intersexual, termo usado para designar uma variedade de condições em que uma pessoa nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual que não se encaixa na definição típica de sexo feminino ou masculino.

A = Assexuais – aqueles/as que nunca, ou raramente, sentem-se atraídos/as sexualmente por outras pessoas.

+ = Sinal utilizado para incluir pessoas que não se sintam representadas por nenhuma das sete letras.



O movimento LGBTQIA+ busca dar maior visibilidade às pessoas e aos grupos que enfrentam uma discriminação estrutural ou sistêmica à sua orientação sexual ou identidade de gênero, como defende a ativista e escritora escocesa Claire Heuchan. Em outras palavras, busca-se ouvir aquelas/es historicamente perseguidas/os na sociedade.

GORDOFOBIA

É uma forma de discriminação que consiste na desvalorização, estigmatização e hostilidade contra pessoas gordas. Essas atitudes geralmente reforçam estereótipos que levam a vítima ao constrangimento, nos mais diversos níveis sociais, desde a não existência de mobiliário ou vestuário adequados até palavras e olhares preconceituosos, dirigidos à pessoa em razão do seu físico.

No ambiente de trabalho, a gordofobia se expressa quando a pessoa gorda é considerada preguiçosa, desmotivada, indisciplinada, menos competente, desleixada etc., o que pode causar adoecimento e consequências psicológicas como depressão, ansiedade, distorção da autoimagem e até transtornos alimentares.

GORDOFOBIA X PRESSÃO ESTÉTICA

Pressão estética é a opressão que todas as pessoas podem sofrer, pois está relacionada aos padrões estéticos estipulados pela sociedade, geralmente inalcançáveis.

A gordofobia é algo mais complexo, que faz com que pessoas gordas não se sintam confortáveis em espaços onde deveriam ser acolhidas, como o ambiente de trabalho, serviços de saúde, transporte público etc. É sobre constranger e excluir essas pessoas, desrespeitando seus direitos.



CAPACITISMO

É a discriminação em razão de alguma deficiência, ou seja, é a ideia de que pessoas com deficiência são inferiores às sem deficiência, definindo as pessoas pela sua capacidade física ou intelectual. Quem está fora do padrão fica excluído da sociedade, é tratado como um ser inferior, com menos acesso a direitos e recursos. A pessoa capacitista considera que indivíduos capazes são os que têm condições de trabalhar, constituir família, de se locomover sem um equipamento ou dispositivo artificial (cadeira de rodas, prótese, entre outros).

No ambiente de trabalho ocorre capacitismo quando pessoas com deficiência são excluídas de atividades comuns a todos, como reuniões, ou da atribuição de tarefas mais complexas, de tarefas compatíveis com a deficiência ou passíveis de adaptação.



4. Consequências do assédio e da discriminação

As consequências do assédio quase sempre são devastadoras. O assédio, moral e sexual, traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado. Afeta a saúde do indivíduo, seu desempenho profissional, diminui sua capacidade laboral e compromete as relações interpessoais, além de prejudicar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a instituição.

4.1 Consequências para o indivíduo

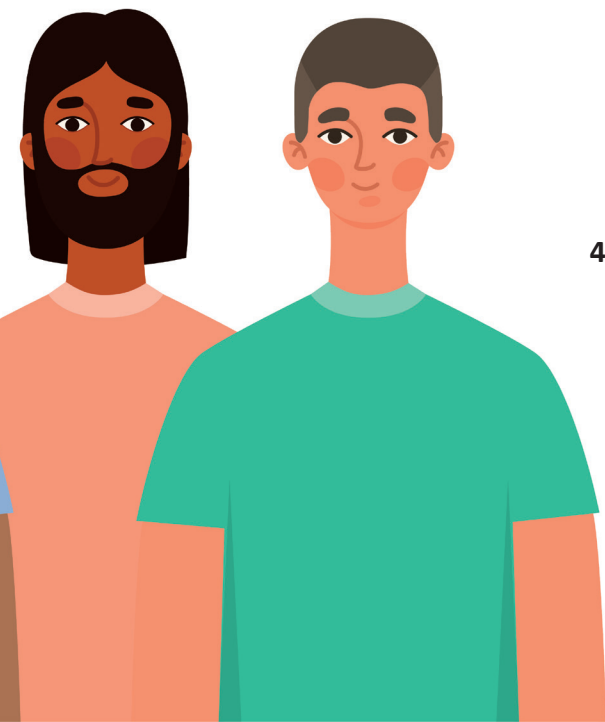
- Esgotamento físico.
- Perda do significado do trabalho.
- Alteração do sono.
- Abandono das relações sociais.
- Estresse.
- Síndrome do pânico.
- Depressão.
- Suicídio.

4.2 Consequências para o ambiente de trabalho

- Degradação do ambiente.
- Aposentadorias precoces, decorrentes de graves adoecimentos provocados por situações de violência psicológica, por longo período de licença-saúde e pela falta de perspectiva de recuperação da capacidade laborativa.
- Aumento dos pedidos de alteração de lotação, inclusive por motivo de saúde.
- Perdas de servidores competentes e produtivos, por exoneração.
- Ambiente ruim para trabalhar, com servidores desmotivados e alta rotatividade.
- Dificuldade para reposição de servidores.

4.3 Consequências para a instituição

- Absenteísmo (faltas).
- Aumento de licenças médicas.
- Imagem negativa da instituição.
- Perda de conhecimento pela saída precoce de servidores experientes.
- Custos gerados pela substituição de servidores experientes.

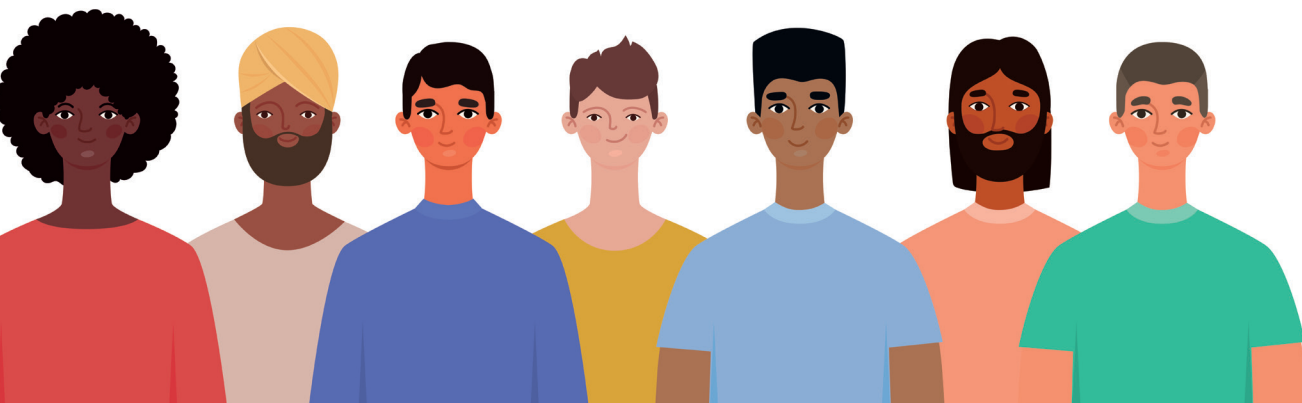


5. Fatores de risco

Algumas condições e condutas favorecem a ocorrência de assédio, especialmente assédio moral, no ambiente de trabalho.

5.1 Características da gestão/estilo

- Estrutura extremamente hierarquizada e centralizada: servidores(as) não têm acesso ao(à) Juiz (Juíza) nem ao superior não imediato.
- Competição: estímulo à competição entre os membros da equipe, por comparação ou outros meios.
- Estímulo ao trabalho além do horário laboral.
- Falta de disponibilidade do superior para sanar dúvidas e estabelecer diretrizes.
- Ausência de comunicação clara das justificativas para mudanças no ambiente de trabalho.
- Ausência de critérios claros para análise de pedidos de servidores, tais como: alteração do período de férias, mudança de horário, realização de teletrabalho etc.
- Ausência de devolutivas diretas ao servidor sobre suas qualidades e o que precisa ser aprimorado.
- Desconhecimento pelo(a) Juiz (Juíza) da forma de trabalho adotada pelos seus gestores.
- Pressão sobre gestores, inclusive Juízes e Juízas, para o cumprimento de metas externas e internas, sem atentar para a estrutura disponível.



5.2 Organização do trabalho

- Falta de clareza e organização nas orientações.
- Mudanças de método e metas sem comunicação clara.
- Falta de coordenação e suporte dos superiores para cumprimento das metas.
- Pressões e avaliações de resultados baseadas no volume de produção.
- Sistemas de recompensa baseados em metas individuais.

5.3 Relações interpessoais

- Ausência de um olhar para as questões emocionais da equipe e de cada pessoa.
- Desconsideração da importância de um relacionamento saudável dentro da equipe.
- Falta de espaço para opiniões divergentes.
- Falta de oportunidades para questionamentos, para a abordagem de problemas e dúvidas, seja quanto ao conteúdo do trabalho e/ou o esclarecimento das atribuições, seja quanto às expectativas e necessidades do servidor.
- Ausência de um canal de informações transparente – má circulação da informação.



6. Orientações - Como agir diante de condutas inapropriadas

6.1 Ao sentir que condutas inapropriadas lhe são dirigidas:

- Se possível, informe a pessoa que age de forma inapropriada que sua conduta não é desejada nem tolerada.
- Sempre que possível, procure estabelecer limites, colocar-se com clareza e exigir respeito.
- Não se culpe. Qualquer pessoa pode ser alvo de assédio ou discriminação no trabalho.
- Tente organizar um diário com os fatos ocorridos e outras informações pertinentes: identidade da(s) pessoa(s) autora(s) de condutas inapropriadas, data, hora, lugar, palavras pronunciadas, gestos ou qualquer outro tipo de comportamento, sua reação, eventuais testemunhas em cada situação etc.
- Fale com seu superior, se não for pessoa envolvida na situação de assédio/discriminação.
- Converse também com os colegas: em geral, o assediador não faz isso somente com você; provavelmente assedia outros(as) colegas. Compartilhando o que você passa e descobrindo outras pessoas na mesma situação, você se sentirá mais forte para denunciar.
- Em caso de estar em um ambiente isolado, procure gravar a situação para poder comprovar o assédio.
- Guarde bilhetes, mensagens, fotos indevidas, tudo o que possa comprovar a situação que está enfrentando.

Várias ações são possíveis.

**Opte por aquelas que considerar
mais adequadas a você e à situação.**

Mesmo se ainda tiver dúvida se está sendo vítima de assédio moral, sexual ou discriminação, você pode procurar ajuda. As Comissões possuem equipes com prática em situações como essa e poderão ajudar você a reconhecer o que está vivendo ou, ainda, a área de acompanhamento de pessoas ou qualquer outra instância institucional de acolhimento de notícias de assédio/discriminação.

Por fim, o art. 13 da Resolução CNJ n.º 351/2020 estabelece que “a notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

- I – Área de Acompanhamento de Pessoas;
- II – Área de Saúde;
- III – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- IV – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- V – Comitê do Código de Conduta;
- VI – Corregedoria de Justiça de Primeiro e Segundo Grau, Corregedoria Regional, Corregedoria-Geral da Justiça Federal ou Corregedoria Nacional de Justiça; e
- VII – Ouvidoria”.

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual terá a atribuição de “representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual” (art. 16, V, Resolução CNJ nº 351/2020).

6.2 Testemunhas

Se você testemunhar ou tiver conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho:

- Se possível, ofereça apoio à pessoa assediada/discriminada e se disponha, se for o caso, a ser testemunha em procedimento nas instâncias competentes para acolhimento de notícia de assédio/discriminação.
- Sinalize para a pessoa que assedia/discrimina que sua conduta é inapropriada.
- Informe as instâncias competentes para acolhimento de notícia de assédio/discriminação os fatos que testemunhou ou de que teve conhecimento.

Testemunhas podem ajudar a interromper o ciclo de assédio e discriminação. Ao se omitir, você contribuirá para manter o clima de medo e silêncio característicos dessas situações.



6.3 Gestores

Em relação aos gestores, a Resolução CNJ n.º 351/2020, dispõe:

“Art. 6.º Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1.º Os gestores buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins”.

Se você constatar uma situação problemática ou se esta chegar ao seu conhecimento por meio de relato de alguém:

- Intervenha rapidamente e de maneira apropriada, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.

- Busque conhecer os fatos: converse com as pessoas envolvidas, encontrando-as individualmente ou reunindo-as, sempre levando em consideração a natureza da situação e sua evolução.
- Não hesite em buscar suporte de áreas especializadas (áreas de gestão de pessoas e saúde, por exemplo), notadamente em situações complexas e delicadas, que exijam competências específicas.
- Não banalize a situação ou diga às pessoas envolvidas que devem resolver o conflito entre si.
- Busque analisar de modo crítico os métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade, a fim de verificar se estão relacionados à situação problemática tratada.
- Tome providências para restaurar o bom relacionamento da equipe de trabalho, se a situação problemática teve efeitos sobre o grupo.

**Não espere ter certeza
de que se trata de
assédio/discriminação,
antes de agir!**

**Intervenha o mais
rápido possível.**

7. Consequências jurídicas e encaminhamentos

- O assédio sexual é crime previsto no art. 216-A da Lei n.º 10.224/2001; algumas formas de discriminação também são crimes previstos na Lei n.º 7.716/1989 e no art. 140, § 3.º do Código Penal.
- O assédio moral, sexual e a discriminação podem dar ensejo à indenização por danos materiais e morais, na forma prevista no art. 37, § 6.º da Constituição Federal.
- Os fatos podem levar à instauração de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar.
- Há possibilidade de encaminhamento de casos para tratamento do conflito à luz dos princípios e valores restaurativos.
- As áreas de gestão de pessoas são responsáveis pelo acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação de todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação, sempre resguardado o sigilo.

As Comissões devem propor medidas de prevenção, orientação e enfrentamento, bem como representar aos órgãos disciplinares nos casos de ocorrência de qualquer forma de retaliação.

A Resolução CNJ nº 351/2020 garante que a pessoa que noticia o assédio tenha voz ativa no encaminhamento a ser dado ao caso, respeitando seu “tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha”, quanto “ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação”.
(art. 9º, caput e parágrafo único)

PALAVRAS FINAIS

Esta cartilha é fruto do trabalho das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na 3.ª Região.

A prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação é um trabalho ainda em construção. Sabemos que o caminho é longo.

Contamos com a colaboração de todos para difundir boas práticas de convivência e para que possamos tornar a Justiça Federal da 3.ª Região um ambiente livre de assédio e discriminação.

CANAIS DE DENÚNCIA:

TRF3: trf3-ceama@trf3.jus.br

JFSP: <https://www.jfsp.jus.br/ceama> | admosp-ceama@trf3.jus.br

JFMS: admms-cpams@trf3.jus.br

Bases legais

BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, p.1, 19 abr.1991.

C190 – CONVENÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO (N.º 190). Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br>. Acesso em: 25 de abril de 2022.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Resolução n.º 147/2011, de 15 de abril de 2011. Institui o Código de Conduta do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 133, 18 abr. 2011.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Portaria n.º CF-POR-2012/00116, de 11 de maio de 2012. Dispõe sobre a composição, o funcionamento e as atribuições dos Comitês Gestores do Código de Conduta dos órgãos da Justiça Federal, instituídos pela Resolução n.º 147, de 15 de abril de 2011. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 109-110, 16 maio 2012.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n.º 351/2020, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Brasília, DF, 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Portaria CNM-P-PRESI 142, de 10 de setembro de 2019. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília, DF, 10 set. 2019.

JUSTIÇA FEDERAL. Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul. Portaria DFORMS n.º 156, de 10 de maio de 2022. Constitui Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação na Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3.ª Região**.

JUSTIÇA FEDERAL. Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul. Portaria CPGR-SUCO n.º 4, de 7 de abril de 2021. Designa membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul.

Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3.^a Região.

JUSTIÇA FEDERAL. Seção Judiciária de São Paulo. Portaria DFORSP n.º 40/2021, de 27 de julho de 2021. Constitui Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Seção Judiciária de São Paulo **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3.^a Região.**

JUSTIÇA FEDERAL. Seção Judiciária de São Paulo. Portaria DFORSP n.º 92/2022, de 4 de agosto de 2022. Designa membros da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação da Seção Judiciária de São Paulo **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3.^a Região.**

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3.^a REGIÃO. **Portaria Pres. n.º 2150/2021**, de 15 de janeiro de 2021. Constitui a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3.^a Região.** São Paulo, Caderno Administrativo, p. 1, 18 jan. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3.^a REGIÃO. **Resolução Pres. n.º 521/2022**, de 24 de maio de 2022. Estabelece a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Justiça Federal da 3.^a Região. **Diário Eletrônico da Justiça Federal da 3.^a Região.** São Paulo, ed. 89/2022, 30 maio 2022.

Cartilhas e Guias

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Assédio moral, sexual e discriminação:** Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>. Acesso em: 22 de abril de 2022.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Cartilhas informativas sobre os direitos e garantias fundamentais de todas as pessoas.** Instituto Viva Direitos. Disponível em: <https://portal.vivadireitos.org.br/cartilhas-da-defensoria-publica-do-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 15 de março de 2022.

JOTA; AJUFE. **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário:** guia prático para implementação com foco em gênero. Disponível em: http://ajupe.org.br/images/pdf/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf (ao clicar no endereço indicado no original (http://bit.ly/Cartilha_Assedio), foi redirecionada para o endereço destacado em verde. Confirmar qual deve permanecer. Acesso em: 16 de junho de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Trabalho sem assédio**: todos contra o assédio sexual no MPSP. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/CartilhaAssedio.pdf>. Acesso em: 16 de junho de 2022.

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Guia de orientações sobre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/comunicacao/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>. Acesso em: 18 de agosto de 2022.

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MATO GROSSO. **Guia de combate ao assédio moral, sexual & virtual**: a mesma medida para todos. ed. 01. Disponível em:

<https://www.tjmt.jus.br/intranet.arq/downloads/Imprensa/NoticiaImprensa/file/13%20-%20guia%20ass%C3%A9dio.pdf>. Acesso em: 24 de julho 2022.

Sites

<https://sbgg.org.br/etarismo-no-ambiente-de-trabalho/>
SOCIEDADE BRASILEIRA DE GERIATRIA E GERONTOLOGIA. **Etarismo no ambiente de trabalho**.

Como vimos, o **etarismo** consiste no “preconceito, na intolerância e na discriminação contra pessoas idosas, afetando diversas áreas da sua vida, entre elas a profissional”.

<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/>
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. Entidade não governamental, sem fins lucrativos, a ABRH Brasil “nasceu da união de profissionais envolvidos com a causa de promover a área de Recursos Humanos como agente de transformação, que contribui na formação de organizações mais produtivas, melhores e mais conscientes do seu papel no contexto socioeconômico do país”.

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/capacitismo-entenda-o-que-e-e-como-evitar-preconceito-disfarçado-de-brincadeira/>

CNN Brasil. **Capacitismo**: entenda o que é e como evitar preconceito disfarçado de brincadeira.

“Ativistas se posicionam nas redes sociais contra falas e atitudes ofensivas direcionadas a pessoas com deficiência, mostrando a necessidade de mudanças de vocabulário.”

<https://www.fundobrasil.org.br/>
FUNDO BRASIL DE DIREITOS HUMANOS. Fundação independente, sem fins lucrativos, cuja missão é “promover o respeito aos direitos humanos no Brasil, construindo mecanismos inovadores e sustentáveis que canalizem recursos para fortalecer organizações da sociedade civil e para desenvolver a filantropia da justiça social”.

<https://www.politize.com.br/>

POLITIZE! Organização da sociedade civil, cuja missão é “formar uma geração de cidadãos conscientes e comprometidos com a democracia, levando educação política a qualquer pessoa, em qualquer lugar”.

Webgrafias

FILHO, Rodolfo Pamplona; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional**: presencial e virtual São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTININGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie** [on-line], v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002> não consegui acessar por este endereço. Consegui por este: <https://www.scielo.br/j/ram/a/jV46XSgfrWSRpcLhWdRNVCF/?lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SILVA, Barbara Leone; CANTISANI, Jacobina Rivas. Interfaces entre a gordofobia e a formação acadêmica em nutrição: um debate necessário. **DEMETRA Alimentação, Nutrição & Saúde**, [S.l.], v. 13, n. 2, p. 363-380, jul. 2018. ISSN 2238-913X. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/demetra/article/view/33311>. Acesso em: 16 nov. 2022.

Outros

PROGRAMA Vivamente. Processo SEI/TRF3 n.º: 00295089-68.2021.4.03.8000.

PROJETO Saúde Mental da SJSP. Processo SEI/TRF3 n.º 0010730-40.2019.4.03.8001.

conteúdo

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

revisão

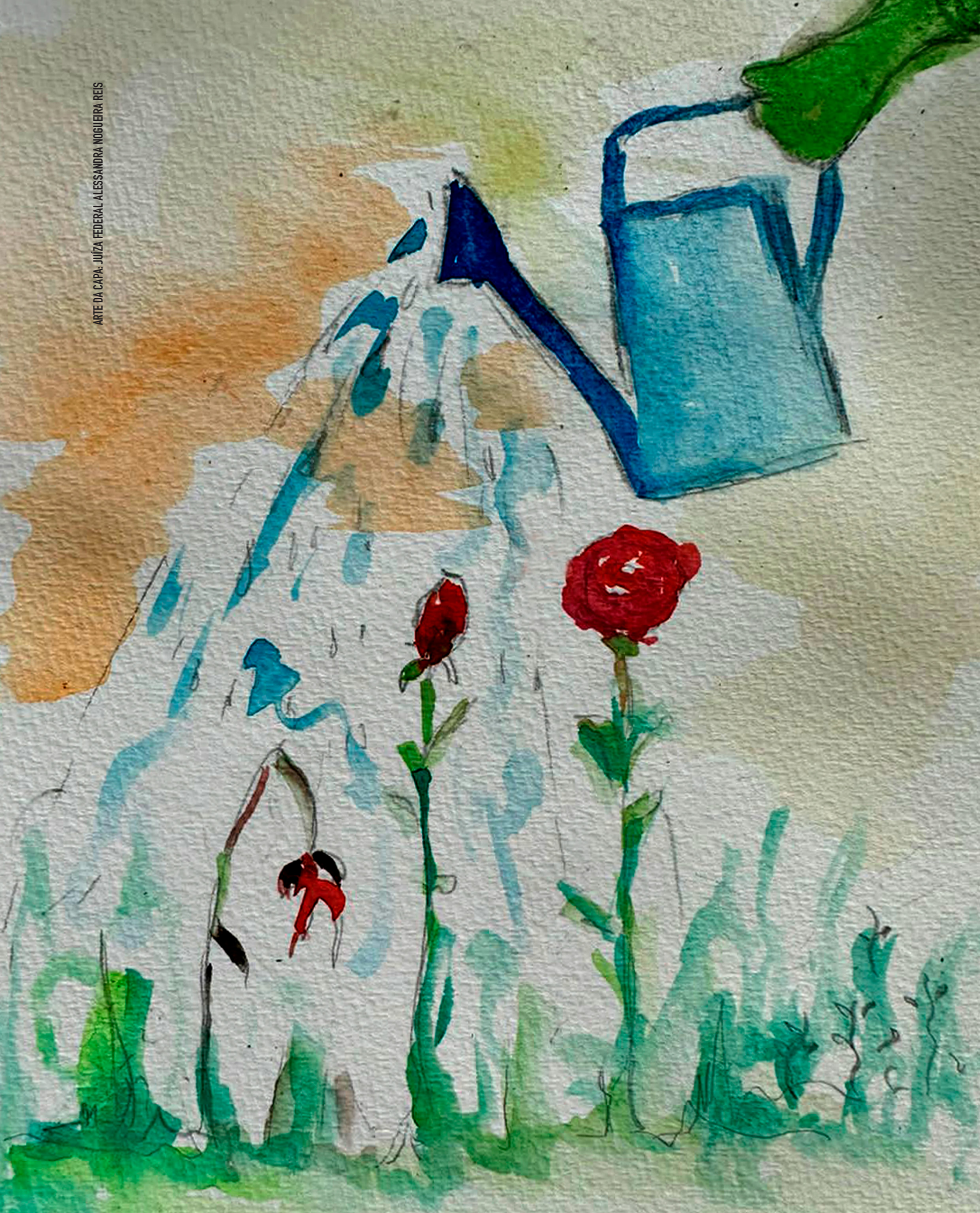
Vera Lucia Emidio

arte da capa

Juíza Federal Alessandra Nogueira Reis

design

Assessoria de Comunicação Social



Lutando contra o
anêdrio nossas potencialidades florescem