



ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

**NÓS PRECISAMOS ROMPER O
SILÊNCIO E FALAR SOBRE ISSO**

CARTILHA DE SENSIBILIZAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO DE MAGISTRADOS,
SERVIDORES, ESTAGIÁRIOS E DEMAIS COLABORADORES DO PJRS

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| APRESENTAÇÃO | 5 |
| AFINAL, POR QUE É TÃO IMPORTANTE FALAR SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO? | 7 |
| 01 ASSÉDIO MORAL | |
| O que é assédio moral | 13 |
| Condutas que configuram assédio moral | 16 |
| O que não é assédio moral | 18 |
| Como pode ocorrer | 20 |
| 02 ASSÉDIO SEXUAL | |
| O que é assédio sexual | 24 |
| Condutas que configuram assédio sexual | 26 |
| O que não é assédio sexual | 29 |
| O ciclo da violência do assédio sexual | 30 |
| Como diferenciar assédio moral de assédio sexual | 32 |
| 03 DISCRIMINAÇÃO | |
| O que é discriminação | 34 |
| Tipos de discriminação | 36 |
| Condutas que importam em discriminação | 38 |
| 04 ASPECTOS E CONSIDERAÇÕES COMUNS | |
| Quais consequências a pessoa assediada pode experimentar | 40 |
| O que fazer quando sofrer ou testemunhar um episódio de assédio/discriminação | 42 |
| CANAIS DE ACOLHIMENTO | 47 |
| REFERÊNCIAS | 50 |
| ANEXO 1 | 52 |
| ANEXO 2 | 54 |

APRESENTAÇÃO

POR QUE EU DEVO PARAR O QUE EU ESTOU FAZENDO E LER COM ATENÇÃO ESTA CARTILHA?

Porque o assédio e a discriminação estão presentes na vida de 55% dos servidores, magistrados, estagiários e demais colaboradores do Poder Judiciário, de acordo com pesquisa nacional realizada pelo CNJ no ano de 2022.

O dado acima indicado - extraído do Relatório de Pesquisa elaborado pelo CNJ no ano de 2022 - é bastante alarmante e revela que estas espécies de violência fazem parte do cotidiano dos trabalhos no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul (PJRS).

E o pior: ao contrário do que muitos pensam, episódios de assédio e discriminação nem sempre se apresentam de forma clara e evidente; majoritariamente, se revelam através de atitudes sutis e sorrateiras, as quais podem passar a falsa impressão de “normalidade” da conduta, impedindo a reação dos assediados e demais colegas de equipe

E O QUE ISSO SIGNIFICA?

Que muito possivelmente você já sofreu ou testemunhou alguma situação de assédio ou discriminação, e que tal debate é inadiável!



A questão é: qualquer conduta reveladora de assédio e/ou discriminação não pode ser tolerada ou banalizada!

De acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 do CNJ, “muitas dessas microagressões, por serem tão repetidas no dia a dia da vítima, passam a ser invisibilizadas, banalizadas e naturalizadas, de modo que a vítima se sente constrangida a expor os fatos, com receio de ser reprimida e repreendida, naquele ambiente tóxico no qual ela está inserida”.

E já está na hora debatermos sobre o tema e criarmos um canal seguro de acolhimento das pessoas que sofrem estas formas silenciosas de violência, para finalmente romper o ciclo da violência e enfrentar do problema, em âmbito institucional.

Assim, esclarecer nossos magistrados, servidores e demais colaboradores a respeito do tema - para que compreendam e identifiquem de que forma estas espécies de agressão se inserem no cotidiano do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul - é o objetivo desta Cartilha.

E é o primeiro passo de uma jornada de enfrentamento da temática, na busca pela prevenção e erradicação destes comportamentos dentro desta Instituição, seguindo as diretrizes implementadas pela Resolução 351/2020 do CNJ, que inaugurou esta batalha.

AFINAL, POR QUE É TÃO IMPORTANTE FALARMOS SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO?

De acordo com o Relatório de Pesquisa elaborado pelo CNJ com base nas respostas de

14.965 PESSOAS

que trabalham no Poder Judiciário (dentre as quais magistrados e servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores),



todos os grupos profissionais respondentes reportaram casos de assédio e/ou discriminação, a indicar que esta é uma **forma de violência inserida na cultura organizacional.**

Alguns dados colhidos na pesquisa são alarmantes e reforçam tal conclusão:

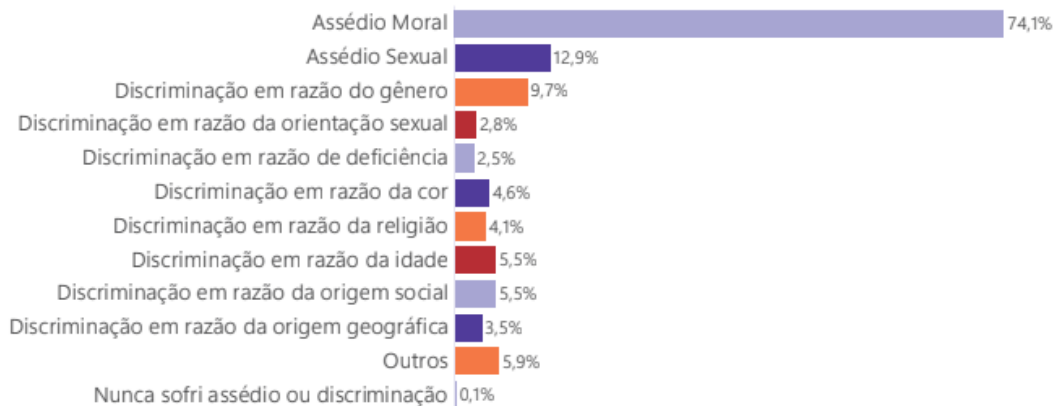
55,7%

de todos(as) os respondentes disseram **já sofreram alguma forma de assédio** no ambiente de trabalho (moral, sexual ou discriminação, considerados os conceitos trazidos pela Resolução nº 351/2020 do CNJ, em seu artigo 2º);



Dentre os servidores respondentes (que somam 11.978), 59,3% afirmaram já ter sofrido assédio/discriminação em ambiente de trabalho;

Figura 13 – Percentuais quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

O assédio moral aparece como o tipo de assédio mais recorrente. Dos respondentes que apontaram ter experimentado alguma espécie de violência ou discriminação,

74,1%

indicou ter sido da espécie assédio moral;

12,9%

relatou ter sofrido assédio sexual.

Dentre as referências à discriminação, destacam-se as em razão de gênero (9,7%), de idade e origem social (5,5%), de cor (4,6%) e religião (4,1%).

Dos que experimentaram assédio,

74,4%

referiu que o agressor era seu superior hierárquico;

Como se vê, portanto, o assédio e a discriminação estão presentes no cotidiano da grande maioria dos trabalhadores do PJRS.

Assim, frente aos relevantíssimos dados levantados pelo **Relatório de Pesquisa do CNJ**, a discussão institucional da temática se revela urgente e inadiável, seja pelo

grande número de pessoas que se encontram em situação de assédio,

seja pelo baixíssimo índice de denúncias recebidas e,

em especial, pela soma de tais fatores ao desconhecimento dos trabalhadores do PJRS quanto aos

canais de denúncia

e à falta de confiança/segurança que sentem na Instituição para resolução da situação.



Não por outro motivo a importância da temática foi reconhecida pelo CNJ, que em 2020 editou a Resolução n. 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Para maximizar a eficácia da normativa, em 2022 o Conselho instituiu a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação (Resolução CNJ n. 450/2022).

Assim, já passa da hora de enfrentarmos esta questão, sensibilizando e conscientizando todos os servidores, magistrados, estagiários e demais colaboradores do PJRS a respeito da relevância da participação de todos nesta luta, pois apenas desta forma será possível alterar a cultura organizacional, prevenindo e combatendo esta forma silenciosa de violência.

É PRECISO QUEBRAR O CICLO DA VIOLÊNCIA E FAZER RUIR A CULTURA DO ASSÉDIO!!!



Para acessar a integralidade do Relatório e entender ainda mais sobre o tema, acesse:





01

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

O QUE É ASSÉDIO MORAL

“É melhor você desistir, isso não é para gente como você!”

“Você só atrapalha a equipe!”

“Você tem que escolher: ou trabalha ou toma conta do filho!” (para mulheres)

“Vá para a casa lavar roupa!” (para mulheres)

“Você está sempre doente ou indo ao médico. Depois não reclame se for afastado/exonerado!”

“Eu não preciso de gente incompetente igual a você!”

“Como pode não conseguir aprender as coisas mais simples? Até uma criança consegue!”

“Você sabe com quem está falando?”

“Sua convicção política é ridícula! Vai estudar a história do país!”

Você ouve costumeiramente alguma dessas frases no seu ambiente de trabalho?

Se sim, será que isto pode ser considerado assédio moral?

PARA A DOUTRINA ESPECIALIZADA:

O assédio moral pode ser conceituado como “toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001, p. 65). Hirigoyen MF. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2002).

PARA A RESOLUÇÃO 351/2020 DO CNJ (ARTIGO 2º, INCISO I):

“Assédio moral é 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, PORTANTO, É UMA ESPÉCIE DE VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA, QUE EXIGE UMA CONDUTA:

- abusiva ou hostil;
- propositada;
- que se repete de forma sistemática (reiterada e continuamente);
- dirigida a alguém específico;
- com a intenção de desestabilizar emocionalmente e/ou profissionalmente a vítima (ou com potencial de fazê-lo) que atinge a sua dignidade, personalidade, auto-imagem, auto-estima ou a saúde psíquica do indivíduo.



CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode se manifestar através de inúmeras atitudes, nem sempre identificáveis com facilidade como sendo inadequadas.

Para facilitar a compreensão a respeito desta forma de violência, as condutas que exemplificam situações de assédio podem ser assim agrupadas

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Contestar/ criticar de forma hostil e recorrente e exagerada o trabalho;
- Impor condições ou regras dezarrazoadas ou que não sejam impostas aos demais;
- Sobrecarga de tarefas, de forma que seja impossível vencê-las ou, na via inversa, deixar o assediado propositalmente no ócio (provocando a sensação de inutilidade e incompetência);

Negativa de direitos

- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas e na frequência ao trabalho;
- Pressionar, constranger e/ou ameaçar para que os direitos reconhecidos não sejam gozados;

Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos sobre o assediado ou difamá-lo;
- Referir-se à pessoa com termos degradantes ou apelidos pejorativos;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar o assediado em seu ambiente de trabalho;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);

Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar com violência física;
- Escutar ligações telefônicas do assediado;

Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar deliberadamente a presença da pessoa ou apenas comunicar-se com ela por intermédio de 3º, via e-mail ou bilhetes/recados
- Isolar fisicamente o assediado em seu ambiente de trabalho, dificultando a comunicação com o restante da equipe;
- Isolar a pessoa das confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;

1. Agrupamento realizado com base na Cartilha elaborada pelo TRT da 8ª Região, cuja referência encontra-se ao final deste trabalho.

Quer saber mais sobre as condutas que, se reiteradas, podem configurar assédio moral?

No final desta cartilha preparamos o “Anexo 1” e lançamos ali outros exemplos.

Não deixe de conferir!

IMPORTANTE:



A habitualidade da conduta é uma condição indispensável para a caracterização do assédio moral. Assim, ainda que tais condutas ocorram, se não se verificarem de forma reiterada, possivelmente não haverá a configuração do assédio.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

Ainda que o assédio moral possa se manifestar de diversas formas, precisamos ter cuidado para não confundi-lo com atitudes que se revelem condizentes com o exercício de cargo de chefia, com a gestão do trabalho e das pessoas da equipe.

A exigência de cumprimento das metas e funções dos profissionais é inerente ao próprio ambiente de trabalho, que necessita eficiência dos servidores e colaboradores para a efetiva prestação jurisdicional. Por este motivo, **críticas construtivas e instrumentos de avaliação do trabalho e do comportamento profissional dos colaboradores são esperados.**



Assim, ainda que possam configurar dano moral, não devem, por si só, ser considerado assédio moral:

- Episódios isolados ou eventuais;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência;
- Cobranças de atendimento de metas e críticas construtivas ou com base em critérios legítimos adotados para os demais servidores, dentro de um limite razoável e compatível com a atividade exercida;
- Repreensão com espaço e abertura para esclarecimentos e defesa do trabalhador;
- Aumento da carga de trabalho por um dado período de um setor como um todo, e não como forma de punição a um servidor específico;
- Usar tecnologias colocadas à disposição pela Instituição para fins de controle de frequência ou de utilização adequada do e-mail e outras redes de comunicação;
- Controle de pontualidade e produtividade da equipe e dentro de parâmetros razoáveis.

Nem toda conduta que desagrade ou com a qual se discorda, ou mesmo que acione gatilhos emocionais do profissional (como sensação de injustiça, frustração ou tristeza) pode ser considerada assédio moral. O conflito e as divergências entre pessoas é algo inerente ao ambiente de trabalho.

ATENÇÃO:



COMO PODE OCORRER

PRESTE ATENÇÃO!

Em regra, o assédio moral não ocorre de forma aberta, mas por meio de condutas sutis, veladas ou dissimuladas. Daí a grande dificuldade de ser identificado como tal pelos assediados e demais colaboradores que a presenciaram.

Por vezes simples suspiros reiterados, um erguer de ombros ou olhares de desprezo podem ser formas de manifestação do assédio.

Assim, fique atento a situações como estas, em que o assédio moral tende a estar presente:

- Excesso de trabalho direcionado/imposto a pessoa específica, sem que haja divisão de tarefas em mesma medida com o restante do grupo;
- Abuso de poder;
- Gestão autocrática ou autoritária e/ou hierarquia demasiada rígida;
- Falta de participação dos servidores em instâncias devidas e adequadas de decisão, dentro de suas funções;
- Desvio de função;
- Estímulo excessivo à competição entre colegas;
- Formalismo exagerado;
- Busca incessante do cumprimento de metas, desligado da realidade laboral e das capacidades/possibilidades do servidor.

E saiba também identificar alguns comportamentos recorrentes verificados em assediadores:

- Não sabe ouvir os demais e se coloca na posição de “dono da verdade”;
- Não aceita que alguém possa saber mais ou estar mais informado do que ele;
- É agradável e respeitoso com os superiores, mas persegue e é desrespeitoso com os demais colaboradores;
- Orgulha-se de controlar a equipe de forma autoritária e “com mão de ferro”;
- Disfarça sua falta de conhecimento ou habilidade com deboche aos demais ou críticas abusivas aos colegas/subordinados;
- Dá andamento a novos projetos para logo descontinuá-los, criando instabilidade na equipe;
- Toma para si elogios endereçados a toda a equipe e os méritos do trabalho em equipe, apontando culpados quando recebe críticas.

PARA IDENTIFICAR A POSSÍVEL OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL, SE QUESTIONE:

- DICA:**
- Este comportamento é importuno ou ofensivo?
 - O comportamento é considerado inaceitável pelos padrões éticos de conduta?
 - O comportamento denegriu, rebaixou ou causou humilhações ou vergonha para a pessoa a quem foi dirigido?
 - O comportamento é prejudicial à saúde ou ao ambiente de trabalho?

Outra questão relevante diz respeito à compreensão de que o assédio moral não acontece apenas entre chefia e subordinado, podendo ocorrer no sentido inverso ou entre pares.

Assim, partindo-se da ideia de hierarquia, **são três as formas através das quais o assédio pode se manifestar:**

VERTICAL:

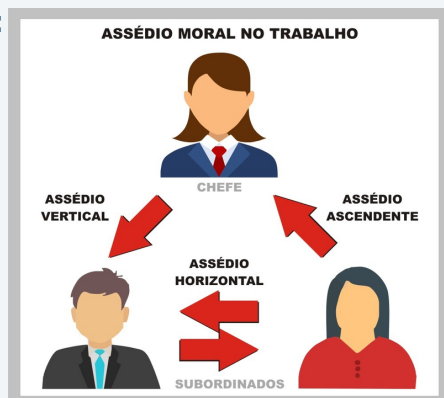
quando o assédio ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes (chefia e subordinados, por exemplo). Pode ocorrer “de cima para baixo” (descendente) ou “de baixo para cima” (ascendente).

HORIZONTAL:

ocorre entre pessoas que pertencem a um mesmo nível hierárquico, como colegas de trabalho, ainda que com lotações distintas. É em regra instigado pelo clima de competição exagerado, de forma que o assediador lidera um grupo de pessoas com a finalidade de intimidar o colega, em conduta bastante semelhante ao bullying.

MISTO:

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



Apesar de menos comum, o assédio moral pode partir de um nível hierárquico inferior contra pessoa em posição hierárquica superior. Normalmente ocorre quando um grupo decide se unir contra uma chefia, através de ações ou omissões que acabam por boicotá-lo ou retirar sua autoridade. Também pode se manifestar através de indiretas, rumores e boatos espalhados entre colegas, ou mesmo por meio de chantagens.

É importante ressaltar que qualquer trabalhador(a) que faça parte do ambiente de trabalho pode ser agente do assédio moral, independente do vínculo profissional, da posição hierárquica, do cargo ou função de trabalho que desempenha.



02

ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

De acordo com a **Resolução CNJ nº 351/2020**, assédio sexual é uma

“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”

De acordo com a **OMS**, o assédio sexual é definido como

“todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho”

A palavra de ordem, aqui, é o não consentimento!

Fique atento às características dessa forma de violência:

- Constrangimento;
- Forma dolosa (intencional);
- Comportamento do agente que visa à vantagem sexual;
- Ausência de consentimento da vítima.

O assédio no ambiente de trabalho vem “mascarado” e dificilmente se concretiza em uma ação específica em dado momento. Em geral, ele se manifesta por meio de trama complexa de práticas combinadas, de maneira prolongada. Piadas, comentários pessoais ou íntimos, toques inapropriados, constrangimento e propostas de encontros podem caracterizar o assédio sexual.

FICA LIGADO!



A violência sexual nem sempre envolve o uso de força física!

No ambiente de trabalho, é exatamente a sutileza de sua manifestação e a forma mais velada que dificultam a identificação da conduta como violência sexual, ainda que cause incômodo, perturbação, humilhação ou constrangimento.

Da mesma forma que o assédio moral, o assédio sexual pode ser:

ASCENDENTE

praticado por subordinado em relação à chefia

HORIZONTAL

em que não há hierarquia funcional entre o assediador e o assediado

DESCENDENTE

praticado por quem está em posição hierárquica superior ao assediado

Assédio sexual descendente é crime!

Art. 216-A do Código Penal: “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 a 2 anos.

CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode se manifestar através de:

- insinuações ou indiretas;
- comportamentos inapropriados e microagressões;
- piadas pejorativas à sexualidade ou escolhas sexuais da pessoa;
- exibição de fotos de nudez fora de contexto, com conteúdo pornográfico;
- brincadeiras e comentários tipicamente sexistas ou comentários contrangedores sobre a figura do gênero oposto;
- insinuações de conotação sexual, por comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, mensagens, entre outras formas;
- aproximação física de forma inoportuna, toque ou criação de situações de contato corporal sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
- uso constante de piadas e frases de duplo sentido, fazendo alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
- ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais.
- conversar sobre sexo de forma descontextualizada, intimidadora e ofensiva;
- utilizar de expressões de cunho sexual para se comunicar com a vítima, colocando-a em situação constrangedora;
- fazer perguntas indiscretas de conotação sexual sobre a vida pessoal do servidor;
- elogiar utilizando-se de termos com conotação sexual (“você é muito gostosa”; “que loirinha linda!”)
- solicitações de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” ou saídas.

De acordo com pesquisa realizada pela Consultoria de Inovação Think Eva em parceria com o **LinkedIn**, as ações mais associadas ao assédio sexual no ambiente de trabalho são a solicitação de favores sexuais e o contato físico não solicitado. Ainda, quase metade das mulheres entrevistadas referiu já ter sofrido assédio sexual, sendo o ambiente de trabalho o espaço em que

47,12%

delas foi violentada. Interessante destacar que



QUER SABER MAIS?



60%

das mulheres que declararam exercer posição de gerência indicaram ter sido vítimas de assédio. Dentre as diretoras,

55%

delas apontou ter sido assediada.

Costuma-se dividir as formas de manifestação do assédio sexual em duas categorias:

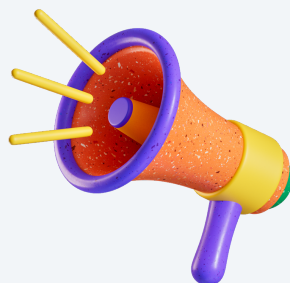
POR CHANTAGEM OU ASSÉDIO VERTICAL:

quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador (em posição de chefia em relação ao assediado) tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada. Chama-se de “chantagem” porque a vítima sabe que poderá sofrer intimidações ou outras interferências em sua atuação profissional.

POR INTIMIDAÇÃO OU AMBIENTAL:

abrange as condutas que tornam o ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Aqui, as condutas podem se dirigir ou não a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular. Esse tipo de assédio é o mais difícil de ser identificado. Caracteriza-se pela insistência ou impertinência.

Se atitudes, gestos ou palavras com conotação sexual estiverem incomodando no ambiente de trabalho, é bem provável que você esteja sofrendo assédio sexual por intimidação.



DICA:

O assédio sexual não ocorre somente no ambiente de trabalho, podendo se dar fora dele, desde que a violência esteja vinculado à relação laboral. Pode ocorrer, por exemplo, nas redes sociais, durante caronas ou transportes coletivos, no horário de almoço ou em uma confraternização.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

Nem todo elogio, cantada, paquera ou flerte constituirá assédio sexual, ainda que inadequados ao ambiente de trabalho.

Assim, não pode (em regra) ser considerado assédio sexual:

- A paquera ou tentativa consensual de aproximação;
- Tentativa consensual de aproximação;
- Proposta sexual entre pessoas acima de 18 anos, sem insistência, ameaças ou privilégios;
- Elogios sem cunho sexual.

NÃO CONFUNDA!!!

Assédio

- Unilateral
- Invasivo
- Constrangedor
- Insistente

Paquera

- Recíproca
- Consensual
- Respeitosa
- Eventual



O CICLO DA VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL

Vamos entender melhor como funciona o ciclo desta forma de violência?

De acordo com trabalho realizado pela AJUFE, em parceria com o Tribunal de Justiça de São Paulo:

Uma característica própria das violências de gênero é o **seu caráter cíclico** (...). Tipicamente em um caso de assédio, em um primeiro momento, ocorre um aumento constante e progressivo de piadas e comentários inapropriados, culminando em um segundo momento, o qual consiste em uma investida mais agressiva e incisiva.

O terceiro e último momento do ciclo é identificado pela demonstração do arrependimento do assediador, que também pode vir acompanhada de promessas de mudança em seu comportamento ou de retaliações profissionais de sua parte.

É normalmente no segundo momento do ciclo, de uma investida mais agressiva e incisiva, que as mulheres costumam procurar ajuda, pois é o momento em que elas percebem que a linha foi ultrapassada.

Raramente ocorrem intervenções em momentos de piadas ou comentários inapropriados, ainda que costumem deixar as mulheres desconfortáveis. É possível até que ocorram estágios de tranquilidade em meio ao ciclo, fazendo com que a mulher acredite que a situação vai melhorar. Raramente, entretanto, um chefe assediador muda seu comportamento.²

Em uma das possíveis configurações, o assédio, quando tem início, causa sentimentos de muita confusão na pessoa assediada por não conseguir encontrar os motivos de estar sofrendo humilhações e abusos. É comum que, a partir desse momento, a pessoa inicie uma busca mental incessante para encontrar em si mesma os motivos que expliquem as condutas de violência

Esses sentimentos, muitas vezes inconfessáveis, misturam medo, culpa e vergonha, e começam a causar as primeiras fissuras na autoestima e na autoconfiança. A sequência de humilhações ocasiona uma espiral de violência, em que mais assédio causa mais sofrimento, erros, ausências e baixa na produtividade, seguidos de ainda mais julgamentos, humilhações e violências. Nessa fase, o sentimento de inferioridade culmina num processo confuso, em que a pessoa assediada começa a reproduzir comportamentos imputados pelo assediador, passa a duvidar de sua capacidade profissional e se sente envergonhada e culpada por tudo.

2. Conforme exposição constante na cartilha da Ajufe, vinculada ao TJSP https://www.tjsp.jus.br/Download/Comesp/Cartilhas/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf?637928940096141027

Numa cultura em que o sucesso profissional é tão valorizado, o sentimento de fracasso, o estresse e até mesmo a impotência e vergonha por não poder ou conseguir “reagir” ao assédio, aliada à sutileza dos abusos, pode levar a pessoa a um estágio de isolamento e incompreensão, que termina com a exclusão da pessoa assediada do local de trabalho. Na vida pessoal, surgem sentimentos de menos-valia, desamparo e depressão, que podem, inclusive, levar a tentativas de suicídio.



RAIVA. NOJO. IMPOTÊNCIA. MEDO. HUMILHAÇÃO. VERGONHA. CULPA.

Esses são alguns dos sentimentos que as participantes da pesquisa “O ciclo do assédio sexual nos ambientes profissionais” - realizada pela Think Eva em parceria com o LinkedIn, disseram sentir por serem vítimas do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Em 15% dos casos, as mulheres sentiram-se confusas e em dúvida.



E 10% referiram acreditar que a culpa pela violência é delas.

COMO DIFERENCIAR ASSÉDIO MORAL DE ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio pode ser como a insistência impertinente, com natureza de perseguição ou sugestão em relação a alguém, a qual pode assumir feições morais ou sexuais. No ambiente de trabalho, tais práticas se apoiam, em regra, numa relação assimétrica de poder.

O assédio de conotação sexual pode se manifestar como uma espécie agravada do moral, que é mais amplo. Esse agravamento diz respeito à finalidade de natureza sexual para os atos de perseguição e importunação. Ainda, ao contrário do assédio moral, que exige necessariamente a repetição dos atos, o sexual pode se consumir através de uma única conduta.

Apesar dessa origem comum e das semelhanças verificadas, são violências que não se confundem.

Para compreender:

ASSÉDIO MORAL

É a conduta repetitiva em que o assediado é submetido a situações humilhantes, degradantes e constrangedoras.



ASSÉDIO SEXUAL

É o ato (repetitivo ou não) de constranger alguém com a intenção de obter vantagem ou favorecimento sexual, sem o seu consentimento.





03 DISCRIMINAÇÃO

O QUE É DISCRIMINAÇÃO

De acordo com o CNJ, IV, 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



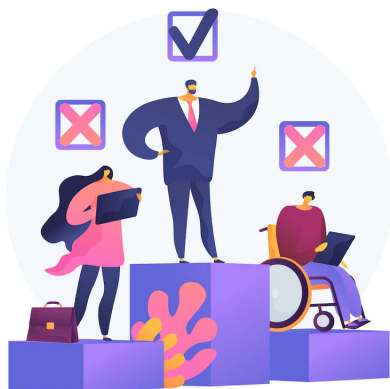
Assim, será considerada discriminatória a ação ou omissão violadora de direitos que:

for tomada com base em critérios que não possuem justificativas e/ou se revelem injustos;

promova distinção, exclusão ou preferência fundamentada em critérios como raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica.

**EM OUTRAS PALAVRAS,
DISCRIMINAR ALGUÉM CONSISTE
EM IMPEDIR QUE UMA PESSOA
EXERÇA SEUS DIREITOS COMO
SER HUMANO,
SEGREGANDO-A,
EXCLUINDO-A OU
INFERORIZANDO-A,
POR MEIO DE ATITUDES
PRECONCEITUOSAS, BASEADAS
EM IDEIAS PRECONCEBIDAS.**

A discriminação é uma forma especialmente cruel de violência psicológica, que pode comprometer a identidade, dignidade e as relações afetivas e sociais da vítima.



De acordo com o Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho da Smartlab (plataforma conjunta da OIT com o Ministério Público do Trabalho - MPT), as principais formas de discriminação estão relacionadas à raça, ao gênero e à etnia.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Quando o assunto é discriminação, podemos falar na existência de algumas características que mais comumente estão associadas a essa violência. São os chamados “tipos” de Discriminação.

POR RAÇA

Uma das formas mais frequentes de discriminação, consiste no ato de diferenciar, excluir, restringir ou preferir uma pessoa com base na sua raça, cor, nacionalidade, ascendência ou etnia.



POR SEXO OU GÊNERO

O chamado sexismo, pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente vivenciado por mulheres. Geralmente, inclui a crença de que um gênero é superior ao outro.

POR RELIGIÃO OU IDEOLOGIA

Consiste na prática de atitudes depreciativas em razão da religião, das convicções ideológicas, crenças e descrenças de uma pessoa ou grupo.



TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

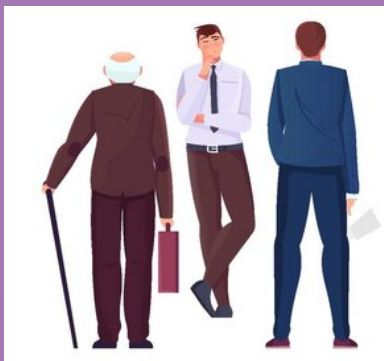
POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

É o tratamento diferenciado negativo ou pejorativo contra uma pessoa ou grupo com base da sua orientação ou comportamento sexual, geralmente em relação a homossexuais e transgêneros.



POR DIVERSIDADE FUNCIONAL (INCAPACITAÇÃO)

É a diferenciação pejorativa de uma pessoa com base em aspectos físicos ou psíquicos.



POR IDADE

Quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras a causar danos, desvantagens e injustiças, por meio de crenças estereotipadas.



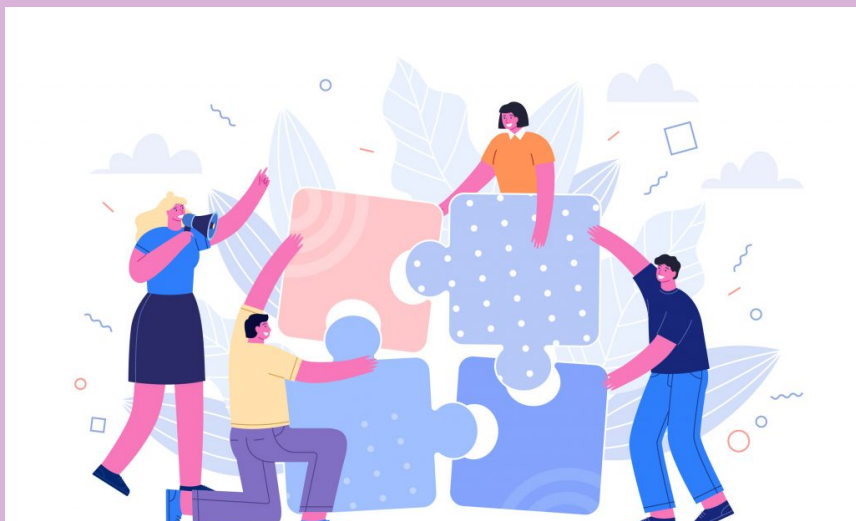
PORETNIA

A chamada xenofobia. Consiste em atitudes, ataques racistas e discriminação contra pessoas de outras regiões ou países,

CONDUTAS QUE IMPORTAM EM DISCRIMINAÇÃO

Fique atento a alguns exemplos de condutas discriminatórias que podem estar presentes no seu ambiente de trabalho:

- Praticar violência física ou psicológica contra a pessoa por conta da orientação sexual;
- Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento;
- Não contratar ou promover uma pessoa em razão de sua deficiência, ainda que preencha todos os atributos para exercício do cargo;
- Não contratar, não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção e chefia em razão de gravidez ou licença-maternidade;
- Desrespeitar o uso do nome social;
- Praticar violência psicológica ou discriminar pessoas por conta da aparência física;
- Proibir a entrada de uma pessoa negra em determinado local ou desconfiar dela na rua por conta da cor de sua pele;
- Segregar pessoas com doenças;
- Deixar de contratar uma pessoa por razão de possuir qualquer tipo de deficiência;
- Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade (como os(as) obesos(as) ou muito magros(as); os muito altos(as) ou muito baixos(as)).



D4

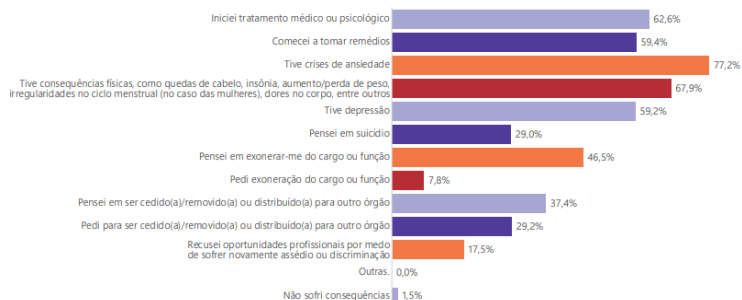
ASPECTOS E CONSIDERAÇÕES COMUNS

QUAIS CONSEQUÊNCIAS A PESSOA ASSEDIADA E/OU DISCRIMINADA PODE EXPERIMENTAR?

Cada pessoa reage ao assédio e à discriminação de uma forma própria. Apesar disso, é possível identificar algumas consequências costumeiramente atreladas a estas espécies de violência, como desordens emocionais, adoecimento físico e psíquico e interferência negativa na qualidade de vida dos assediados e discriminados.

De acordo com o Relatório de Pesquisa divulgado pelo CNJ, as consequências mais relatadas pelos respondentes foram as que seguem:

Figura 25 – Percentuais das consequências sofridas por quem denunciou



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

Assim, estas violências estão diretamente vinculadas a consequências graves, tais como

77,20% crises de ansiedade

67,90% quedas de cabelo, insônia, aumento/perda de peso

59,20% depressão

29,00% pensamentos suicidas

A SERIEDADE DA SITUAÇÃO É EVIDENTE!

Não por outro motivo 62,6% dos respondendo indicaram que após a violência passaram a fazer tratamento médico e/ou psicológico. Além disso, 59,4% das pessoas indicou ter passado a fazer uso de medicação; 46,5% referiu ter cogitado exonerar-se do cargo ou função, sendo que 7,8% efetivamente se exonerou. Na mesma linha, 37,4% referiu ter cogitado pedir cessão ou remoção, ao passo que 29,2% efetivamente fez tal requerimento.

Dentre as mulheres assediadas sexualmente, a OMS ainda destaca outras consequências alarmantes, tais como disfunção sexual, transtorno por estresse pós-traumático, dificuldade para dormir, introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta e transtorno de pânico.



De uma forma geral, também são consequências recorrentes entre os assediados (moral e sexualmente) e os discriminados:

- Desestabilização emocional;
- Sentimento de vergonha;
- Autoisolamento;
- Baixa autoestima;
- Distúrbios digestivos;
- Hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas;
- Agravamento de doenças pré-existentes.

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NÃO SÃO “MIMIMI” NEM FRESCURAS!

São formas altamente cruéis de violência que precisam ser enfrentadas e combatidas.

O QUE FAZER QUANDO SE SOFRER OU TESTEMUNHAR UM EPISÓDIO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?

ROMPA O SILÊNCIO!

O medo reforça o poder do agressor, mas a denúncia empodera os assediados!



Quando você for assediado ou discriminado

Se você sofrer de um episódio de assédio ou discriminação, tenha em mente:

Você não está sozinho!

Compartilhe seus sentimentos e impressões sobre o ocorrido com seus colegas, amigos e familiares. Todo o amparo neste momento é bem-vindo.

Procure ajuda especializada, para desde cedo minimizar as consequências e facilitar o manejo dos sentimentos que surgirem.

Procure algum dos

CANAIS DE ACOLHIMENTO

colocados a sua disposição! A sua denúncia nos possibilita agir contra estes episódios, além de ajudar outros colegas a não vivenciarem a mesma situação.

Não se envergonhe nem se culpe!

É preciso compreender e aceitar que você não tem - nem nunca terá - culpa pela violência sofrida. Essa responsabilidade recai integralmente sobre o agressor.

Se proteja!

Evite ficar na presença do assediador desacompanhado.

Denuncie!

Existem canais de acolhimento criados pela Instituição para lidar com esta forma de violência, que garantem o sigilo da sua manifestação. Ao final desta Cartilha você encontra a indicação de destes canais e quais as formas de contato.

ESTAMOS COM VOCÊ!

Vamos juntar provas!

Registre todas as informações sobre a conduta abusiva, anotando dias, horários, local do fato. Registre com detalhes como a violência ocorreu, quais eram as testemunhas (se houver), quais as pessoas envolvidas. Guarde e-mails, bilhetes, mensagens. Procure um médico que possa avaliar e atestar eventuais consequências físicas e/ou psicológicas experimentadas após o episódio. Peça ajuda aos colegas em que confia para produzir as provas de que precisamos para a responsabilização do agressor.



OLHE AO SEU REDOR!

Considerando que 55% dos trabalhadores do Poder Judiciário indicaram já ter sofrido assédio/discriminação, as possibilidades são altas de algum dos seus colegas ser uma das vítimas, ou mesmo você!

Estão mais vulneráveis a esta violência:

- Pessoas do sexo feminino
- comunidade LGBTQIAP+
- pessoas de cor preta
- pessoas de etnia diferente
- PcDs (Pessoas com Deficiência)
- Doentes e acidentados
- Mulheres negras

As violências silenciosas, majoritariamente, despertam sentimentos experimentados de forma solitária pela vítima. A **humilhação, a vergonha, o medo e a culpa** geradas pelo assédio/discriminação dificultam (e impedem, muitas vezes) que os assediados busquem auxílio e amparo. Eles acabam se resignando e aceitando tais condutas, e este é um fardo cruel para se carregar sozinho.

E aqui reside a importância da

REDE DE APOIO,

da qual você faz parte (e nós também!).



Assim, se você for procurado por alguém que sofreu assédio, ou identificar uma pessoa nessa situação:

Acolha!

Escute com empatia o seu colega e o oriente. Acolha e se coloque à disposição para auxiliar no que for preciso.

Incentive a denúncia!

Auxilie no processo de conscientização do colega sobre a seriedade da situação experimentada.

Oriente sobre a existência de canais de acolhimento que garantem o sigilo (eles estão listados ao final desta Cartilha).

Converse com ele sobre a importância de se fazer uma denúncia para buscar a responsabilização do agressor.

Incentive a busca de apoio!

Neste momento é muito importante que o assediado tenha todo o amparo e apoio possível. Converse com ele sobre a possibilidade de buscar ajuda com amigos, familiares e profissionais capacitados. Uma rede de apoio adequadamente construída entre todos promove o

EMPODERAMENTO

Ajude o colega a produzir provas!

Um dos maiores desafios para as pessoas em condição de assédio e/ou discriminação é a produção de provas contra o assediador, já que tais condutas ocorrem normalmente longe dos olhos dos colegas, e de forma velada ou dissimulada.

Preste auxílio na identificação e produção de todas as provas possíveis.

Lembrando que diante da dificuldade de se provar o assédio, a doutrina e a jurisprudência vêm valorizado a prova indireta, ou seja, prova por indícios e as circunstâncias de fato.

Não deixe de denunciar você mesmo!

Lutar contra estas formas de violência é dever de todos nós.



O SEU AMBIENTE DE TRABALHO É TÓXICO?

Preste atenção nos seguintes detalhes:

Quem são as pessoas que tipicamente falam - e são ouvidas - em reuniões, e que participam da tomada de decisão?



Espaços tóxicos geralmente não possuem representatividade da maioria da sociedade, e acabam por desestimular a fala das mulheres e negros, por exemplo.

Qual é o tom das piadas e brincadeiras no ambiente de trabalho? Você percebe alguém desconfortável com elas?



Ambientes tóxicos e mais propícios ao assédio e à discriminação toleram “piadas” homofóbicas, machistas, misóginas ou racistas, por exemplo.

As pessoas estão adoecendo no seu ambiente de trabalho?



É comum que o assédio se manifeste através de problemas de saúde.

Há alguém que parece estar abusando do poder que tem, ou se aproveitando de sua posição para constranger colegas?



Por mais que exista uma hierarquia no ambiente de trabalho, as relações interpessoais devem acontecer de maneira respeitosa, consensual e simétrica.



CANAIS DE ACOLHIMENTO

COPEAM – Comissões Paritárias de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Doenças Decorrentes.

É um canal de acolhimento direto para Magistrados, Servidores, Estagiários e demais colaboradores do Poder Judiciário que estiverem em situação de assédio ou discriminação.

A comissão possui atribuição não só para o acolhimento inicial, mas também para apuração das notícias de assédio e proteção das pessoas envolvidas.

QUER SABER QUAIS SÃO AS DEMAIS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO?



FICA LIGADO!

O **SIGILO** das informações pessoais do denunciante é assegurado! Assim, você pode buscar acolhimento de forma segura, sem medo de represálias.

Canais de contatos:

E-mail: assediomoral@tjrs.jus.br

Telefones: (51) 3210-6264 e (51) 3210-6263

Para correspondências ou atendimento presencial: Tribunal de Justiça – Av. Borges de Medeiros, 1565 / sala 716, Praia de Belas – Porto Alegre – RS, CEP 90110-906 (horário de atendimento: das 12h às 19h, de segunda a sexta-feira).

CANAIS DE ACOLHIMENTO



COPEAM – Comissão Paritária de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Doenças Decorrentes

Canal direto para recebimento de denúncias vinculadas a casos de Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho do PJRS, em que os dados do denunciante são mantidos em sigilo, como forma de proteção.

Canais de contatos:

Telefone: (51) 3210-6264 e (51) 3210-6263

E-mail: assediomoral@tjrs.jus.br ou
atendimento pessoal: Av. Borges de
Medeiros, 1565 – 7º Andar – Sala 716 –
Praia de Belas – CEP 90.110-906



**Ou acesse pelo
QR CODE os
Formulários**

Site da COPEAM:

<http://www.tjrs.jus.br/novo/institucional/o-tjrs/conselhos-comissoes-e-comites/copeam/>

SAORG – Serviço de Ambiência Organizacional.

Serviço vinculado à Direção de Gestão de Pessoas (DIGEP) que oferece atendimento em regime de plantão por profissionais especializados no suporte aos que estiverem enfrentando situação de assédio/discriminação ou demais pessoas envolvidas.

Canais de contatos:

Telefone: 51 3210-4541 (atendimento das 12h às 18h)

E-mail: digep-ambiencia@tjrs.jus.br

Endereço para correspondência: Av. Borges de Medeiros,
1565 – 3º andar, sala 301.01 – Praia de Belas – CEP 90.110-906

Quando solicitado, poderão ser preservados os dados pessoais do autor



CANAIS DE ACOLHIMENTO

Ouvidoria da Mulher

A Ouvidoria da mulher é um canal ativo em defesa dos direitos femininos e no combate à violência doméstica. Promove orientação e recebe informações a respeito da temática.

Canais de contatos:

Telefone: (51) 3210-6180

E-mail: ouvidoriamulher@tjrs.jus.br

Correspondência ou atendimento presencial: Tribunal de Justiça, na Avenida Borges de Medeiros, 1565, Sala 204 Praia de Belas - Porto Alegre/RS -. CEP 90110-906 (horário de atendimento: das 12h às 19h, de segunda a sexta-feira).

Quando solicitado, poderão ser preservados os dados pessoais do autor

Ouvidoria

A ouvidoria conta com profissionais capacitados para o esclarecimento de dúvidas, recebimento de informações, sugestões e críticas relacionadas à atuação do Poder Judiciário do Rio Grande do Sul.

Canais de contatos:

Telefone: (51) 3210-6000

Correspondência e atendimento presencial: Av. Borges de Medeiros, 1565, 2º andar, sala 204 - Praia de Belas - Porto Alegre/RS -. CEP 90110-906 (horário de atendimento: das 12h às 19h, de segunda a sexta-feira)

E-mail: ouvidoria@tjrs.jus.br

Quando solicitado, poderão ser preservados os dados pessoais do autor

REFERÊNCIAS

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Pesquisa nacional: Assédio e Discriminação do âmbito do Poder Judiciário.

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao-1.pdf>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Resolução nº 351/2020 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

<original192402202011035fa1ae5201643.pdf> (cnj.jus.br)

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021.

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Cartilha de Combate ao Assédio Moral e Sexual

[cartilha_\(trt8.jus.br\)](cartilha_(trt8.jus.br))

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Assédio Moral e Sexual no Trabalho

<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO - ANSEMP - E FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SERVIDORES DOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS ESTADUAIS - FENAMP.

Cartilha de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual.

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Cartilha-de%3Dprevencao-e-enfrentamento-ao-assedio.pdf

SENADO FEDERAL

Assédio Moral e Sexual no Trabalho.

<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Assédio Moral e Sexual - Previna-se.

<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Cartilha de prevenção ao assédio moral: Pare e Repare, por um ambiente de trabalho + positivo.

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ACRE (TJAC) e CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

Cartilha - Assédio Moral, Sexual e Discriminação: Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário. .

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-assediomoral-aprovada.pdf>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MATO GROSSO

Cartilha - Assédio Moral, Sexual e Virtual. .

<http://www.tjmt.jus.br/intranet.arq/downloads/Imprensa/NoticiaImprensa/file/13%20-%20guia%20ass%C3%A9dio.pdf>

GOVERNO DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL

Subsecretaria de Políticas Públicas para Mulheres. .

<https://www.naosecale.ms.gov.br>

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DA BAHIA

Cartilha da Prevenção ao Assédio Moral e Sexual. .

http://www5.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2021/08/WebCartilha-_-Comissao-de-Assedio-e-Enfrentamento-PJBA.pdf

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ.

Cartilha da Comissão de Combate ao Assédio Moral e Sexual. .

https://www.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/Cartilha_da_Comissao_de_Combate_ao_Assedio_Moral_e_Sexual_menor.pdf

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO - AJUFE e JOTA

Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário. .

https://www.tjsp.jus.br/Download/Comesp/Cartilhas/Cartilha_AJUFEJOTA_-_Bastet-editado-FINAL.pdf?637928940096141027

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO MATO GROSSO

Assédio Moral, Sexual e Virtual. .

<http://www.tjmt.jus.br/intranet.arq/downloads/Imprensa/NoticiaImprensa/file/13%20-%20guia%20ass%C3%A9dio.pdf>

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no Poder Judiciário de Santa Catarina. .

https://www.tjsc.jus.br/documents/10181/7870351/cartilha_assedio.pdf/4dda5806-f326-bad6-46a8-2320c3133b41?t=1648821650508

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS.

Assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.

https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/assedio_2021_v2_corri.pdf

THINK EVA E LINKEDIN

O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho.

<https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>

SMARTLAB

Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho .

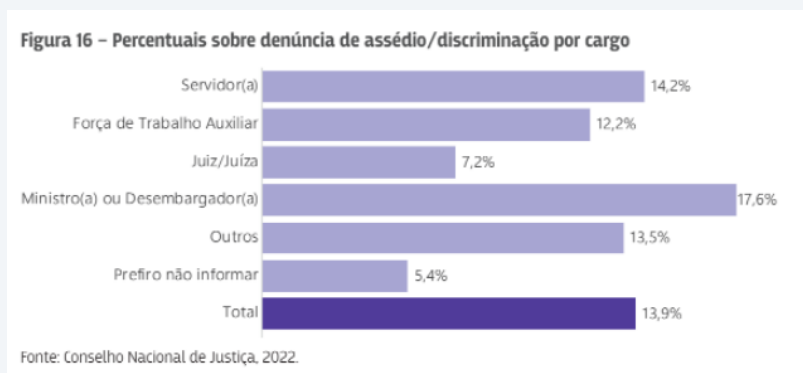
<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>

ANEXO 1

Para você que se interessou em compreender um pouco do cenário que impulsionou a elaboração dessa cartilha:

Na via diametralmente oposta ao grande número de pessoas em situação de assédio/discriminação, conforme informamos no início deste trabalho, **apenas 13,9% delas notificou a violência experimentada, o que evidencia que as denúncias, majoritariamente, não são feitas, nem chegam ao conhecimento desta Instituição.**

É o que revelou a pesquisa realizada pelo CNJ:



Dos que indicaram não ter reportado o assédio/discriminação, ao serem perguntados quanto ao **motivo do silêncio** (podendo apontar mais de um, inclusive), **49,1%** indicou que assim agiu por **“achar que não ia dar em nada”** e **48%** apontou **“medo de sofrer represálias”**.

Outros motivos que apareceram em maior percentual foram: “medo de não conseguir provar”, com 31,4%; “medo de exposição”, com 30,8%; “medo de as pessoas dizerem ser vitimismo da minha parte”, com 24,7%; “medo de atrapalhar minha carreira”, com 33,3%; “por falta de apoio institucional”, com 32,9%.

E essa conclusão é bastante congruente se analisada em conjunto com outra, extraída da análise das respostas quanto à percepção dos respondentes sobre o sentimento de proteção institucional em caso de precisarem reportar a ocorrência de abuso: mais da metade dos(as) informantes (59%) disse não se sentirem seguros/amparados pelo PJRS.

E mais: 56,5% dos respondentes nem sequer saberiam quais canais procurar para denunciar eventual assédio.

Tabela 10 – Números absolutos e percentuais de sentimento de proteção institucional

| SENTIMENTO DE PROTEÇÃO INSTITUCIONAL | NÚMEROS DE RESPOSTAS | PERCENTUAL |
|---|----------------------|------------|
| Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020 | 2.628 | 17,6% |
| Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020 | 3.503 | 23,4% |
| Não me sinto protegido | 8.834 | 59,0% |
| TOTAL DE RESPOSTAS | 14.965 | 100,0% |

Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

ANEXO 2

Para você que gostaria de entender quais outras condutas podem ser indicativas de assédio moral.

Deterioração proposital das condições de trabalho

- Contestar/ criticar de forma exagerada o trabalho;
- Contestar frequentemente e as decisões tomadas, ironizá-las ou desconsiderá-las;
- Sonegar informações relevantes para a realização da tarefa ou induzir o assediado em erro;
- Impor condições ou regras dezarrazoadas ou que não sejam impostas aos demais;
- Privar de autonomia funcional;
- Vigiar excessivamente;
- Sobrecarga de tarefas de forma que seja impossível vencê-las ou, na via inversa, deixar propositalmente no ócio (provocando a sensação de inutilidade e incompetência).

Negativa de direitos

- Não respeitar direitos, como férias, licenças;
- Pressionar para que não haja gozo de direitos do assediado ou ameaçá-lo de represálias;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas e na frequência ao trabalho;
- Pressionar, ameaçar o emprego, ou impedir licença e demais direitos da mulher gestante;
- Impedir o comparecimento das gestantes em consulta médica.

Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos sobre o assediado ou difamá-lo;
- Referir-se à pessoa com termos degradantes ou pejorativos;
- Criticar de forma hostil a capacidade profissional;
- Divulgar informações privadas do assediado para os demais membros da equipe;
- Limitar ou impedir o acesso ao banheiro, ou controlar o tempo de utilização;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (como suspiros, olhares, risos);
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar o assediado em seu ambiente de trabalho;
- Invadir a vida privada, criticando as preferências pessoais ou as convicções;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas).

Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar com violência física;
- Escutar ligações telefônicas do assediado.

Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar deliberadamente a presença da pessoa ou apenas comunicar-se com ela por intermédio de 3º, via e-mail ou bilhetes/recados;
- Isolar fisicamente o assediado em seu ambiente de trabalho, dificultando a comunicação com o restante da equipe;
- Isolar a pessoa das confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA