

# Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação - 2024



# Índice

Introdução.....	3
Assédio Moral.....	4
Assédio Sexual.....	5
Discriminação.....	8
Tipos de Discriminação.....	9
Etarismo.....	9
Racismo.....	10
Machismo.....	11
Misoginia.....	12
Sexismo.....	13
LGBTFOBIA.....	14
Gordofobia.....	15
Capacitismo.....	16
Consequências do Assédio e da Discriminação.....	17
Expediente.....	19

## Fontes:

### Cartilhas

[cnj.jus.br/cartilha-cnj-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-08-09-2021/](http://cnj.jus.br/cartilha-cnj-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-08-09-2021/)

#### CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

[cnj.jus.br/trf3-cartilha-de-prevencao-do-assedio-e-da-discriminacao/](http://cnj.jus.br/trf3-cartilha-de-prevencao-do-assedio-e-da-discriminacao/)

#### CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - JUSTIÇA FEDERAL DA 3ª REGIÃO

[ww2.trt2.jus.br/fileadmin/diversidade/Cartilha\\_assedio\\_02.pdf](http://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/diversidade/Cartilha_assedio_02.pdf)

#### TRT DA 2ª REGIÃO - SÃO PAULO

### Sites

[brasilescola.uol.com.br/sociologia/capacitismo.htm](http://brasilescola.uol.com.br/sociologia/capacitismo.htm)

#### GOVERNO FEDERAL/BRASIL ESCOLA

[cidadania-lgbt.ms.gov.br/?page\\_id=31](http://cidadania-lgbt.ms.gov.br/?page_id=31)

#### GOVERNO FEDERAL/MINISTÉRIO DA SAÚDE/BRASIL ESCOLA

[cnnbrasil.com.br/nacional/gordofobia-um-conceito-para-entender-e-eliminar-da-sua-vida/](http://cnnbrasil.com.br/nacional/gordofobia-um-conceito-para-entender-e-eliminar-da-sua-vida/)

#### PORTAL CNN BRASIL PLURAL

# Introdução

Em junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A Convenção trouxe, em seu Art. 1º, o conceito de que pode ser considerado assédio: um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis ou de ameaças de comportamentos e práticas que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente contra outra pessoa, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

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.

Pensando em esclarecer dúvidas e em ressaltar a importância de que a prevenção deste tipo de prática deve ser do interesse e da responsabilidade de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as) e de todos(as) que, de alguma forma, constituem o sistema da Justiça do Trabalho (JT), o TRT da 20ª Região (TRT/SE) elaborou uma **Cartilha de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação - 2024**.

Esta cartilha tem o objetivo de orientar e fornecer informações claras e objetivas a respeito do assunto, de forma que ajude a identificar possíveis problemas e a buscar soluções, minorando os seus efeitos nefastos ao ambiente de trabalho. Leia com atenção, compartilhe o conteúdo com seus colegas e colabore para que o Tribunal tenha um ambiente de trabalho seguro, sadio e harmonioso. Afinal, respeito é bom e todo mundo tem direito.

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TRT de Sergipe foi instituída em 15/7/2021, visando a dar cumprimento à Resolução nº 351 do CNJ, de 28/10/2020, alterada pela Resolução nº 421/2021, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Atualmente, tal política é instrumentalizada pelos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no 1º e no 2º grau de jurisdição, ambos coordenados por magistradas do Regional.

# Assédio Moral

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

No ambiente de trabalho, o assédio moral expõe as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

Ações que possam acarretar exclusão de servidores(as), estagiários(as) ou terceirizados(as) de suas funções ou que deteriorem o ambiente laboral, ocorridas não só durante a jornada de trabalho, mas também fora dela, desde que o seu exercício esteja associado à relação desenvolvida no âmbito profissional, são características do assédio moral, independentemente da intencionalidade da conduta.

Conhecer características do assédio moral pode auxiliar a identificar e a combater essa prática. Veja alguns exemplos:

## **Assédio Moral**

- Sobrecarregar o profissional com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente executava, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência.
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas).
- Não levar em conta seus problemas de saúde.
- Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores.
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência.
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais.
- Sonegar informações necessárias à realização de suas tarefas ou fornecer informações que induzam ao erro.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir – gerando sensação de inutilidade e incompetência.

# Assédio Moral

**Não se configura assédio moral** exigir que o trabalho seja realizado com eficiência e estimular o cumprimento de metas. No dia a dia, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional.

## Assédio Moral Organizacional

- Gestão por estresse, que extrapola as condições normais de trabalho em razão da pressão para o cumprimento de metas irreais.
- Uso de práticas abusivas gerenciais para o aumento de produtividade ou redução de custos.
- Exigência de desempenho exagerado que leva ao comprometimento da saúde física e emocional dos envolvidos, gerando ansiedade, depressão, insônia e sentimento de incapacidade, entre outros.



# Assédio Sexual

No contexto laboral da estrutura organizacional, assédio sexual é o ato de constranger alguém, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, com o fim de obter vantagem ou favorecimento sexual, afetando, ou não, a saúde física e/ou psíquica, a capacidade laboral ou o desenvolvimento profissional do(a) assediado(a).

Há uma finalidade de natureza sexual nos atos de perseguição e importunação. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou insinuada, de modo escrito ou gesticulado, podendo, ainda, ocorrer na forma de coação ou chantagem.

O assédio sexual **é crime** (Código Penal, art. 216-A), não deve ser tolerado e é alimentado pelo sigilo, que esconde o tamanho real do problema. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

**Não se presume consentimento** quando a pessoa não se opõe claramente a determinado comportamento. Só há consentimento quando manifestado livremente por meio de atos que, tendo em vista as circunstâncias do caso, expressam claramente a vontade da pessoa.

**Não configuram assédio sexual**, cantadas, paqueras ou flertes, embora constituam comportamentos inadequados ao ambiente de trabalho e até possam tipificar outros crimes ou contravenções.



# Assédio Sexual

O assédio sexual pode ocorrer de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

Pode ser manifestado por meio de:

- Mensagens escritas;
- gestos;
- cantadas;
- toques;
- piadas;
- insinuações;
- chantagens ou ameaças;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- oferecimento de vantagens ou pequenas benesses para a pessoa assediada, em troca de sexo;
- convites impertinentes.



# Discriminação

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, cor, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto dificultar, anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais – em igualdade de condições – nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

É uma preocupação social grave, que quando motivada pelo preconceito, resulta em exclusão, piadas ofensivas, estereótipos e até mesmo violência, perpetuando um ciclo pernicioso de desigualdade na sociedade.

A discriminação pode ser classificada em dois tipos: direta e indireta. A direta é quando há intenção de discriminar, sendo possível comprovar o ato discriminatório praticado contra si. Como, por exemplo, quando é negado um posto de trabalho a uma pessoa, tendo como única justificativa sua orientação sexual.

A indireta é 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. Como quando, por exemplo, uma pessoa tem seu trabalho revisado diversas vezes sem real necessidade, sob a justificativa de ser “mais velha” e “precisar de ajuda”.



# Tipos de discriminação

## Etarismo

Etarismo é o nome que se dá ao preconceito contra pessoas com base na sua idade. Os idosos constituem o grupo que mais sofre com o etarismo no Brasil e no mundo. O etarismo é uma prática muito comum contra pessoas idosas, principalmente no mercado de trabalho. Esse preconceito afeta pessoas jovens, mas é muito mais comum contra pessoas idosas, sendo manifestado de diversas maneiras, como na desconsideração da opinião de uma pessoa apenas por ela ser idosa.

Além de etarismo, essa prática pode ser chamada de idadeísmo ou ageísmo, sendo que este último termo deriva de ageism, palavra criada no inglês para mencionar esse preconceito. O etarismo se manifesta em diversos ambientes, mas principalmente no ambiente familiar, profissional e de saúde. Pode causar graves sequelas psicológicas nas vítimas.



# Racismo

A discriminação racial corresponde a toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica.

Ocorre que, nem sempre, a discriminação é algo evidente ou um ato isolado. Ela está presente no dia a dia, como produto de uma construção social e cultural histórica: é o que se chama de **racismo estrutural**. Este se perpetua com a reprodução cotidiana de discursos e práticas, mesmo que ocorra de forma inconsciente.

A Justiça do Trabalho tem sido acionada em casos de discriminação racial no ambiente de trabalho. Se provada ou admitida a conduta, pode determinar ao(à) empregador(a) a reparação do dano ao(à) trabalhador(a) com multas ou sanções ao(à) empregador(a), que deve coibir a prática.



# Machismo, misoginia e sexismo

Machismo, sexismo e misoginia são termos associados a comportamentos que afetam negativamente a vida das mulheres. Por anos, pensamentos e atitudes de machismo, sexismo e misoginia desrespeitam e desmerecem as mulheres, colocando-as em situações de humilhação e inferioridade.

Atitudes baseadas em machismo, sexismo e misoginia são graves e tendem a motivar a violência contra a mulher. A consequência, muitas vezes, está relacionada com o aumento da taxa de feminicídio. No entanto, apesar de estarem associados a atitudes discriminatórias contra a mulher, cada um dos termos faz referência a um tipo de violência: machismo, sexismo e misoginia. Entenda as diferenças:

## Machismo

A palavra machismo tem origem latina (macho) e refere-se ao enaltecimento do sexo masculino sobre o feminino. O machismo é expresso por comportamentos, opiniões e sentimentos que revelam a desigualdade de direitos entre os sexos. Derivando do termo machismo, há o machista, nome que designa a pessoa que julga a mulher como inferior ao homem em aspectos físicos, culturais e intelectuais. O machismo desqualifica a mulher perante o homem e é a principal causa do feminicídio por perpetuar a crença de que, numa relação, o homem é o “dono” da mulher. Exemplos de machismo no dia a dia são as piadas preconceituosas como “lugar de mulher é na cozinha”.



# Misoginia

A palavra misoginia tem origem grega e significa ódio à mulher. É o contrário da misandria, que é o ódio ao homem. A misoginia envolve uma forte repulsa e aversão às mulheres. Para alguns estudiosos do assunto, a misoginia só se aplica à repulsa às mulheres que não correspondem a um certo "ideal", como ser uma boa esposa. Normalmente, a misoginia indica uma dificuldade de elaboração dos sentimentos ambíguos de amor e ódio em relação às figuras parentais ou insegurança em relação à própria masculinidade.



# Sexismo

Sexismo é o nome dado para a atitude discriminatória de definir quais usos e costumes devem ser respeitados por cada sexo, como vestir azul ou rosa, brincar de boneca ou de bola, etc. Também faz referência à ideia de que o homem é melhor e mais competente do que a mulher. Uma das principais consequências do sexismo é a homofobia, diferença de salários entre os sexos e a desigualdade de oportunidades de trabalho. Alguns exemplos de sexismo são temer que um menino “vire gay” por brincar com boneca e colocar as mulheres sempre na condição de vítima, em posição de submissão.



# LGBTfobia

LGBTfobia é a terminologia usada para abarcar todas as formas de violência contra pessoas LGBTQIAP+ em que a motivação principal é sua identidade de gênero e/ou orientação sexual.

A violência por preconceito é um fenômeno social que se dirige contra grupos específicos, tais como as pessoas LGBTQIAP+, tem um impacto simbólico, e envia uma mensagem de terror generalizado à comunidade LGBTQIAP+.

O crime de racismo está previsto na Lei n.º 7.716/89 e ocorre quando as ofensas praticadas pelo autor atingem toda uma coletividade, um número indeterminado de pessoas. Atualmente, após a decisão do STF no MI 4733 e na ADO 26, o racismo também passou a ser configurado quando envolvem atos LGBTfóbicos.

Quando, por exemplo, alguém diz, genericamente, que “gays são pedófilos”; “viados são aidéticos”; “sapatões são nojentas”; vocês (LGBTQIAP+) são doentes etc., está cometendo crime de racismo. Também comete esse crime quem, pelo fato da vítima ser pessoa ser LGBTQIAP+, impede seu acesso a estabelecimento comercial, estabelecimento de ensino, hotéis, restaurantes, bares ou transporte público.

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

- 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, transsexuais e transgêneros.

(Fonte: [cidadania-lgbt.ms.gov.br](http://cidadania-lgbt.ms.gov.br))



# Gordofobia

A gordofobia é o preconceito contra corpos gordos com a ideia de que pessoas gordas são 'inferiores', têm menos capacidade ou saúde do que aquelas que são classificadas esteticamente como magras.

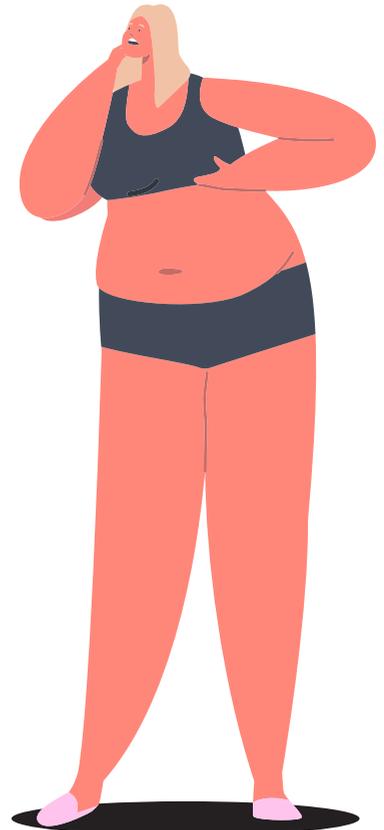
É uma discriminação impregnada numa sociedade que estruturou tudo que é belo e lindo aos corpos magros. Consequência disso são as falas, pensamentos, atitudes gordofóbicas que, mesmo inconscientemente, podem fazer parte do nosso dia a dia.

Já a obesidade é sim uma doença. Um grave problema de saúde pública que afeta quase 7 milhões de pessoas no Brasil. Inclusive, o principal fator de risco da obesidade são as doenças relacionadas a ela, desencadeadas por conta do excesso de peso, como as cardiovasculares e a diabetes.

Para além desse diagnóstico, existem pessoas gordas com uma ótima saúde. Uma boa maneira de ajudar a combater a gordofobia é eliminar do vocabulário frases e pensamentos gordofóbicos como, por exemplo:

- **“Você é fofinha”** – Usar diminutivo para se referir a uma pessoa gorda, achando que isso é um elogio.
- **“Você é bonita de rosto”** – Uma forma sutil de dizer que corpos gordos não são bonitos, mas apenas uma parte dele.
- **“Você come pouco para uma pessoa gorda”** – Estrutura do corpo e a forma que se come nem sempre está diretamente ligado ao fato de alguém ser uma pessoa gorda.
- **“Homem gosta de apertar”** – Corpos gordos não são brinquedos ou objetos.
- **“Se você se esforçasse mais”, conseguiria emagrecer** – Respeitar a jornada de cada um é fundamental. Ser gordo não é questão de esforço ou de preguiça.

É preciso naturalizar a existência de corpos gordos, grandes e saudáveis. Afinal, a beleza da vida está na diversidade dela.



# Capacitismo

Capacitismo é o preconceito contra as pessoas com deficiência, em que se julga que elas não são capazes ou são inferiores. Por pessoas com deficiência entende-se aquelas com impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Para entender o quanto o capacitismo pode ser cruel e doloroso, basta se colocar no lugar de uma pessoa com deficiência. Imagine andar na rua utilizando uma cadeira de rodas. As principais barreiras que se pode pensar são as dificuldades para percorrer um caminho sem acessibilidade.

O capacitismo não está apenas em situações como a recusa de matricular uma criança com deficiência na escola, que por sinal é crime previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, de 2015, mas em atitudes que muitas vezes passam despercebidas por quem não tem deficiência.

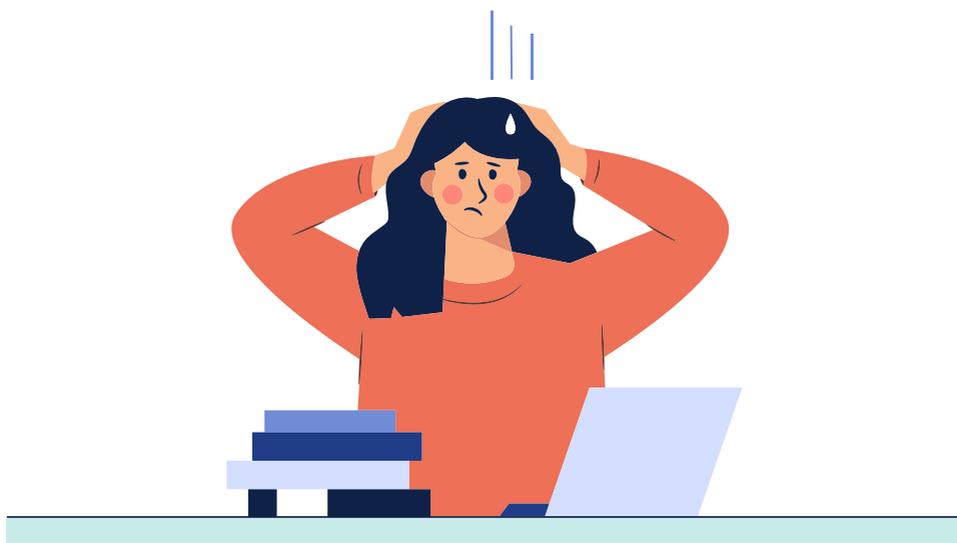
No ambiente de trabalho, por exemplo, ocorre capacitismo quando pessoas com deficiência são excluídas de atividades comuns a todos, como reuniões, ou da atribuição de tarefas mais complexas, de tarefas compatíveis com a deficiência ou passíveis de adaptação.

Assim como o machismo e o racismo, o capacitismo é estrutural na sociedade, ou seja, está enraizado na forma como vivemos e percebemos o outro.



# Consequências

O assédio tanto moral quanto sexual e a discriminação podem acarretar consequências físicas e emocionais aos(as) trabalhadores(as), comprometendo sua identidade, sua dignidade e suas relações afetivas e sociais, o que causa graves danos à sua saúde física, como problemas digestivos e à sua saúde psicológica, como stresse pós-traumático, perda de autoestima, ansiedade, depressão, apatia, irritabilidade, perturbações da memória, perturbações do sono, podendo até conduzir ao suicídio.



## No 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 motivos de saúde
- Perda de servidores(as) competentes e produtivos(as) por exoneração
- Ambiente ruim para trabalhar, com servidores(as) desmotivados(as)
- Alta rotatividade e dificuldade para reposição de servidores(as).

# Orientações

## O que fazer se você for vítima?

- Anotar as situações de assédio e discriminação, com detalhe.
- Guardar documentos físicos (bilhetes e anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagem).
- Buscar apoio de familiares e colegas.
- Evitar conversar a sós com o assediador.
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar frente à situação.
- Comunicar a situação aos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação nos 1º e 2º Graus de Jurisdição.

## No âmbito do TRT da 20ª Região:

É importante comunicar a situação aos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação nos 1º e 2º Graus de Jurisdição, preenchendo o **Formulário para notícia de assédio** nos **banners dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação nos 1º e 2º Graus de Jurisdição**, disponíveis nos sites da internet e intranet do TRT.



Ou lendo esse QR Code abaixo para preencher o Formulário para notícia de assédio:



# Expediente

**DESEMBARGADOR JOSÉ AUGUSTO DO NASCIMENTO**

Presidente do TRT da 20ª região

**DESEMBARGADORA VILMA LEITE MACHADO AMORIM**

Vice-Presidente do TRT da 20ª Região

**PROGRAMA TRABALHO SEGURO**

**DESEMBARGADORA VILMA LEITE MACHADO AMORIM**

Gestora Nacional e Gestora Regional

**JUÍZA GILVÂNIA DE OLIVEIRA DE REZENDE**

Gestora Regional

**SUBCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL  
E À DISCRIMINAÇÃO NO 1º GRAU E 2º GRAUS DE JURISDIÇÃO**  
(biênio 2022/2024 - nos termos da Portaria SGP.PR Nº 067/2024)

**DESEMBARGADORA VILMA LEITE MACHADO AMORIM**

(coordenadora do colegiado no 2º Grau de Jurisdição)

**JUÍZA JÚLIA BORBA COSTA NORONHA**

(coordenadora do colegiado no 1º Grau de Jurisdição)

**SYMONE GOMES DANTAS E CAROLL FÁTIMA ROCHA DE MELO**

(servidoras indicadas pela Presidência)

**THIAGO BOMFIM LIMA**

(servidor da área de Gestão de Pessoas indicado pela Presidência)

**JERUSA LIMA MASCARENHAS PEREIRA**

(servidora da área de Saúde indicada pela Presidência)

**IDA CARLA CRUZ MORAES SOBRAL E MARIO JOSÉ CUNHA NEVES DA ROCHA**

(servidores indicados pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão)

**CINTHIA LIMA DE ARAÚJO E CARLOS JOÃO DE GOIS JÚNIOR**

(magistrados indicados pela AMATRA XX)

**JOSÉ CLEONÂNCIO DE SANTANA MACÊDO**

(servidor indicado pela ASTRA XX)

**JOSÉ NICODEMOS SÁ CARDOSO JÚNIOR**

(servidor indicado pelo SINDJUF/SE)

**SUZIMEIRE MENEZES LEITE SANTOS**

(colaboradora terceirizada indicada pela Presidência)

**MAYRA SANTOS MOURA**

(estagiária indicada pela Presidência)

**KEISE DENISE FREITAS DE OLIVEIRA BONITO**

(Servidora indicada pelas coordenadoras dos colegiados)

**REDAÇÃO E DESIGN**

Assessoria de Comunicação Social - TRT/SE



# TRT-20ª REGIÃO

## Sergipe



## TRABALHO SEGURO

Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao  
Assédio Moral e Sexual e à Discriminação nos 1º e 2º  
Graus de Jurisdição