



# Reflexões sobre Assédios

## Assédio e Maternidade

Análise da 1ª pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário

Andréa Keust Bandeira de Melo - @andreakeust

## Atualmente, muitas mulheres vivem dilemas em relação à maternidade:

- Não ter filhos e ter dedicação exclusiva aos seus projetos e carreira;
- Abandonam a vida profissional (ao menos por um tempo) e dedicam-se ao cuidado dos filhos;
- Tentam conciliar a vida profissional e a maternidade.



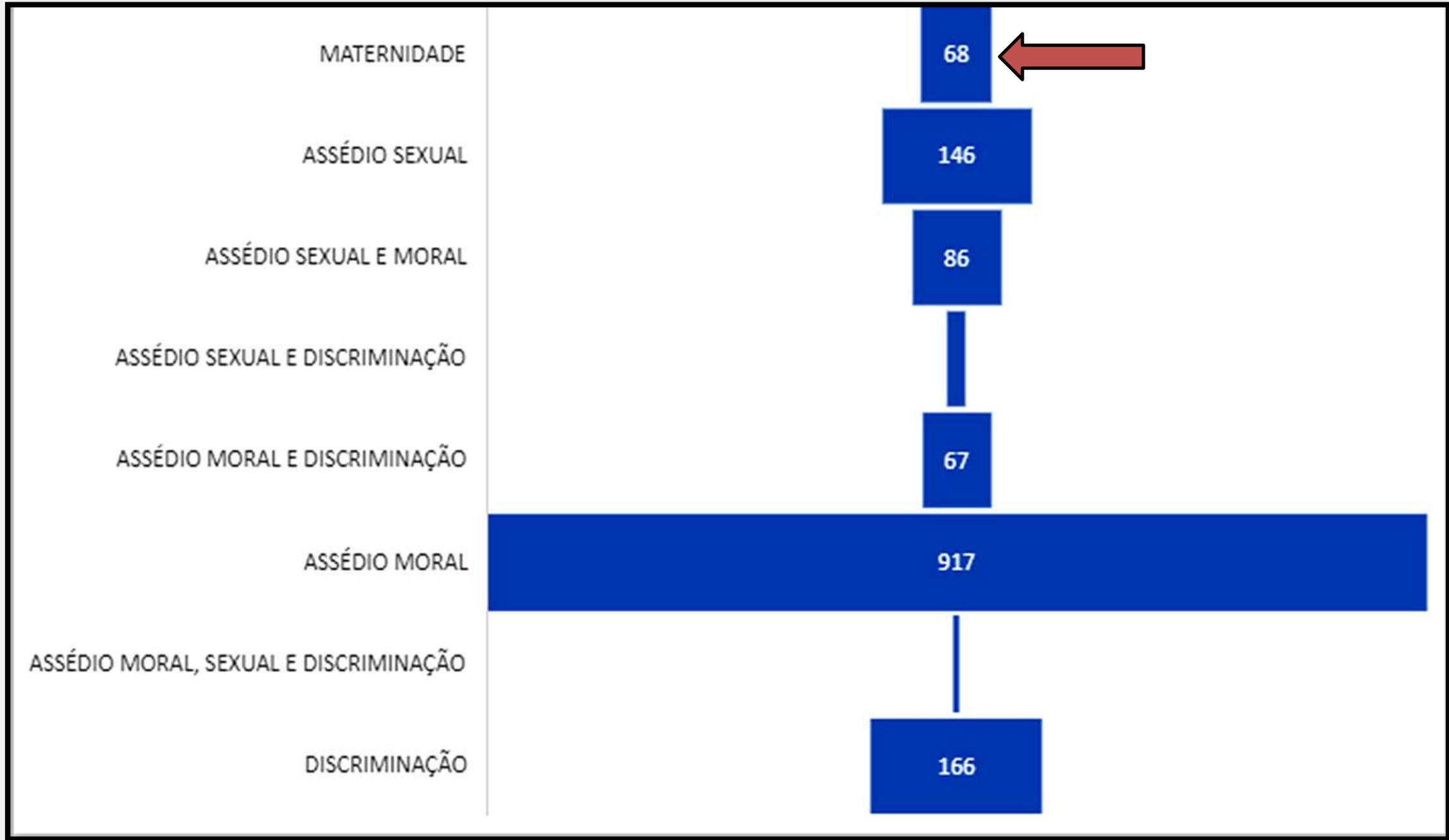
# 1.ª Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário - realizada em 2021 pelo CNJ:

Foram obtidas 3.840 respostas, separadas em 2 blocos – sendo analisadas e apresentados dados apenas em relação às **1.473** em que houve autorização para divulgação.

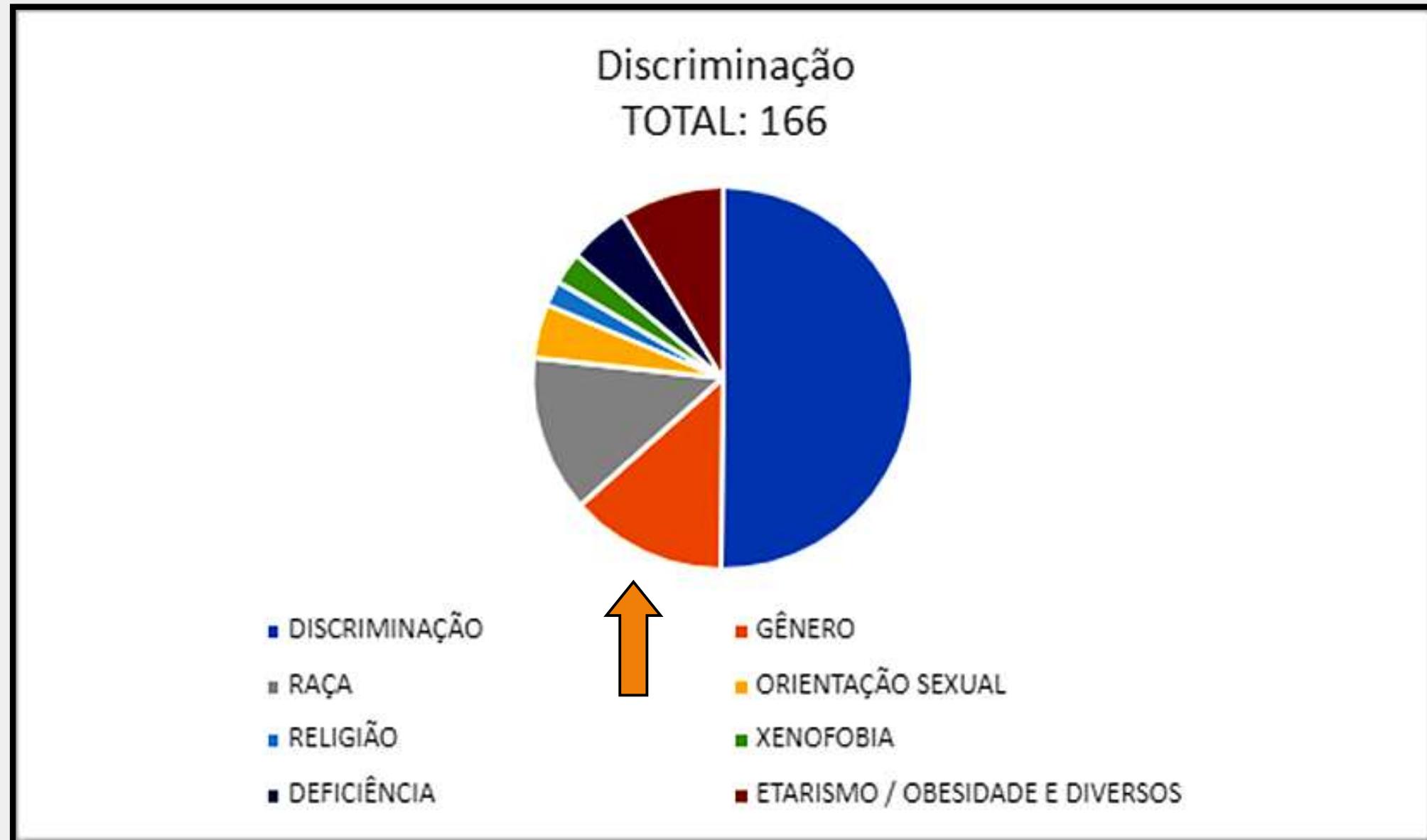
*25. Caso já tenha sofrido situação de assédio, você pode relatar, objetivamente, como ocorreu o assédio ou a discriminação?*

*Houve toques, palavras, gestos?*

*O seu relato não será divulgado, salvo se o(a) Senhor(a) autorizar, ocasião em que os fatos narrados poderão ser selecionados para ser inseridos na divulgação dos dados da pesquisa (reitera-se que não haverá identificação do respondente)*



**No campo discriminação lato sensu, gênero, raça, orientação sexual, religião, xenofobia, deficiência, etarismo/obesidade e diversos.**





## PÚBLICO ANALISADO X PRATICANTE DO(S) ASSÉDIO(S)

### 1. MAGISTRADAS

- 1.1. Assédio praticado por ministro(s), desembargador(a) e/ou magistrado(a);
- 1.2. Assédio praticado por servidor/servidora;
- 1.3. Assédio praticado por terceiros.

### 2. SERVIDORAS

- 2.1. Assédio praticado por magistrado(a);
- 2.2. Assédio praticado por gestores/gestoras;
- 2.3. Assédio praticado por colegas ou pela equipe;
- 2.4. Assédio praticado por terceiro(a).

### 3. PRESTADORAS DE SERVIÇO

- 3.1. Assédio praticado por magistrado(a);
- 3.2. Assédio praticado por gestores/gestoras;
- 3.3. Assédio praticado por colegas ou pela equipe;
- 3.4. Assédio praticado por terceiro(a).

# Assédio e Maternidade:

O assédio à maternidade é uma triste realidade para muitas mulheres trabalhadoras. Gestantes e mães enfrentam discriminação e tratamento injusto no ambiente profissional e fora dele.

Conhecer as formas desse assédio é crucial para combatê-lo efetivamente e buscar meios de prevenção.



**HUMANO – mais frágil dos mamíferos**

## **TEMAS EM QUE O(S) ASSÉDIO(S) FORAM BASEADO(S):**

### **EM RELAÇÃO À MULHER E/OU GESTANTE**

- a. – Tempo de licença e sobrecarga para os demais;
- b. – Consultas médicas: proibição, dificuldades, empecilhos;
- c. – Ameaça de perda de cargo e/ou perda de chance de promoção;
- d. – Efetivo afastamento de funções gratificadas;
- e. – Chacotas e comentários maliciosos e, uso de termos pejorativos;
- f. – Intimidação para não engravidar;
- g. – Negativa de horário diferenciado ou tempo parcial
- h. – Negativa de teletrabalho.
- i. – Aleitamento (recusa em conceder pausas), inexistência de lactário.
- j. – Diminuição ou redução de rendimento após a maternidade;
- k. – Inferiorização da condição de mulher/mãe;
- l. – Alegação de acúmulo de trabalho ou trabalho realizado de forma insatisfatória após a maternidade;
- m. – Ameaça ou efetivação de troca de lotação após a gestação ou nascimento.

# INCÔMODO COMUNS NA GRAVIDEZ

## Assédio à Maternidade: um desafio adicional

A maternidade é desafiadora.

Período de grandes mudanças no corpo, no emocional e de muitas inseguranças.

A mulher deixa de ser uma pessoa só durante um período, passando a experienciar o desenvolvimento de outro (ou outros) seres humanos em seu ventre.

1º AO 3º MÊS



♥ ENJOOS

♥ DOR NOS SEIOS

♥ MUITO SONO

4º AO 6º MÊS



♥ GASES

♥ AZIA E MÁ DIGESTÃO

♥ PRISÃO DE VENTRE

♥ DORES NAS COSTAS

♥ VARIZES E INCHAÇOS

7º AO 9º MÊS



♥ DIFICULDADE PARA DORMIR

♥ FALTA DE AR

# Desvalorização Profissional

## 1 Rebaixamento de Cargo

Mães retornam da licença e encontram suas responsabilidades reduzidas injustamente. Isso pode acontecer por meio da atribuição de tarefas menos desafiadoras, remoção de responsabilidades chave, ou mesmo a transferência para um cargo inferior, com menor autonomia e remuneração. Essa redução de responsabilidades pode ser um sinal claro de desvalorização profissional e afetar negativamente a autoestima e a motivação da funcionária.

## 2 Perda de Projetos

Exclusão de decisões importantes e transferência para funções menos estratégicas. A mãe pode ser deixada de fora de projetos importantes, impedindo-a de contribuir com sua expertise e de desenvolver novas habilidades. Essa exclusão pode ser justificada com argumentos como "falta de tempo" ou "excesso de responsabilidades", mas na verdade, é uma forma de marginalização e desvalorização da funcionária.

## 3 Avaliações Distorcidas

Desempenho julgado com base em estereótipos sobre comprometimento e produtividade. A maternidade pode ser utilizada como justificativa para avaliações negativas, com a suposição de que a funcionária está menos dedicada ao trabalho ou menos produtiva. As avaliações podem ser tendenciosas, ignorando as reais contribuições da funcionária e valorizando aspectos superficiais como presença física no escritório ou disponibilidade fora do horário de trabalho.

**A Lei nº 13.257/2016, conhecida como Lei da Maternidade, consolidou e ampliou os direitos das mães trabalhadoras.**

## Direitos das mães trabalhadoras

**Atividade insalubre** - A gestante que trabalha em atividades insalubres, tem direito a **ser remanejada de setor**, para que não seja prejudicada a saúde do bebê nem a sua própria;

**Estabilidade no emprego** - A gestante é protegida de demissão sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

### **Adaptação das condições de trabalho**

A gestante tem direito a adaptações na jornada, funções e ambiente de trabalho para atender às suas necessidades.

**Licença-maternidade** - Garantia de no mínimo 120 dias de afastamento remunerado do trabalho, podendo ser estendido em casos de parto prematuro, nascimento de múltiplos ou adoção.

### **Amamentação** -

A mãe pode realizar 02 pausas de 30 minutos de forma remunerada, para amamentar ou retirar leite durante a jornada de trabalho.

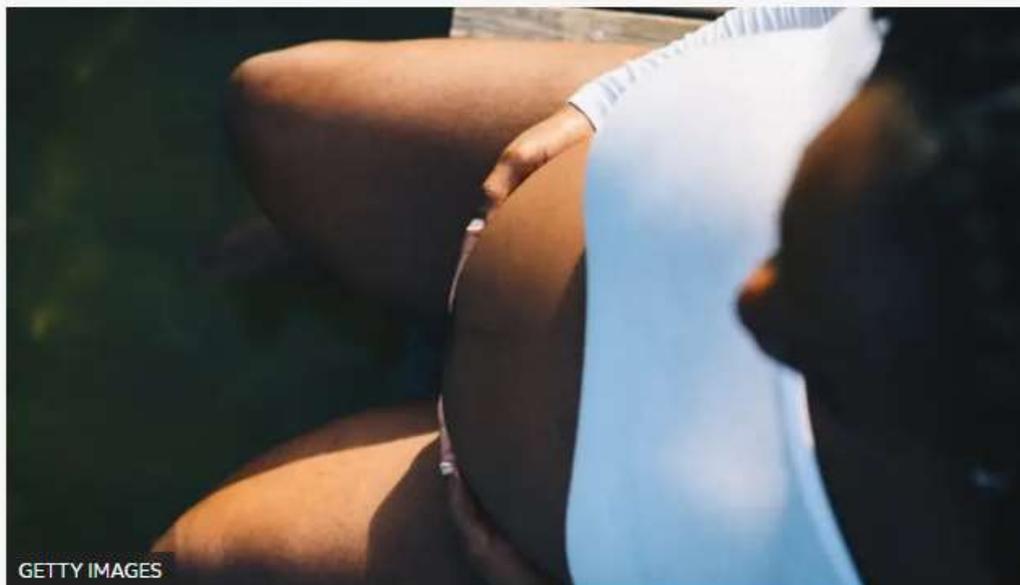
# Programa de Apoio às Mães Trabalhadoras

- **Licença-Maternidade Ampliada:** Extensão do período de licença-maternidade remunerada, permitindo que as mães se recuperem e desenvolvam o vínculo com o bebê.
- **Pausas para Amamentação:** Garantia de intervalos adequados durante a jornada de trabalho para que as mães possam amamentar seus bebês ou extrair leite materno em condições dignas e seguras.
- **Flexibilidade de Horário:** Adoção de políticas que permitam às mães trabalhadoras ajustar seus horários conforme as necessidades da família, sem prejuízo de suas carreiras.
- **Infraestrutura Adequada:** Criação de espaços de apoio, como creches ou salas de amamentação nos locais de trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a maternidade.
- **Capacitação e Mentoria:** Programas de desenvolvimento profissional e aconselhamento para auxiliar as mães a navegarem pelos desafios da maternidade no ambiente de trabalho.

# Garantias de Cuidados com Crianças Neuroatípicas e com Deficiência

- **Licença-Paternidade Estendida:** Pais de crianças com deficiência ou necessidades especiais têm direito a uma licença-paternidade mais longa para auxiliar nos cuidados.
- **Flexibilidade de Horários:** Empresas devem oferecer jornadas flexíveis e horários reduzidos para que os pais possam atender às demandas dessas crianças, segundo a Lei 13.370/2016.
- **Suporte Financeiro:** Benefícios como auxílio-creche, reembolso de terapias e ajuda de custo para adaptação do lar são fundamentais.
- **Infraestrutura Acessível:** Espaços de trabalho e áreas comuns devem ser adaptados para atender às necessidades das crianças com deficiência.
- **LOAS - Lei 8.742/93** - BPC de um salário mínimo mensal .
- **Treinamento e Conscientização:** Programas de capacitação para gestores e equipes sobre inclusão e acessibilidade promovem um ambiente mais acolhedor.
- **Garantias :** As Lei 12.764/12 criou a Pol. Nacional de Proteção dos Direitos das pessoas com TEA, como diagnóstico precoce tratamentos, terapias e medicamentos pelo SUS, acesso à educação e Lei 13.977/2020 - cria a carteira de identificação da pessoa com TEA, atendimento prioritário, vaga especial para estacionar. Lei 14.624/ identificação de pessoas com deficiências ocultas (cordão girassol)

# Violência Obstétrica



Violências como insultos ou procedimentos médicos nem sempre necessários podem transformar partos em 'experiência traumática', diz pesquisadora do tema

**Paula Adamo Idoeta**

Da BBC News Brasil em São Paulo

15 dezembro 2021

**Insultos verbais e humilhações vividos por mulheres durante o parto são "a ponta do iceberg" de uma série de intervenções e procedimentos nem sempre necessários, às vezes feitos sem consentimento da paciente e em certos casos invasivos que caracterizam a violência obstétrica no Brasil, diz a médica e estudiosa do tema Melania Amorim.**

Palavras "cruéis" ouvidas por mulheres ao dar à luz vão desde a insistência para ela fazer força quando não consegue fazê-lo até "cala boca senão seu bebê vai nascer surdo", "na hora de fazer (o filho) não gritou" ou "cala a boca ou você vai acabar matando o seu bebê", relata a médica, que é professora de ginecologia e obstetrícia da Universidade Federal de Campina Grande e coautora de diretrizes nacionais relacionadas a procedimentos obstétricos.

- Plano de Parto

O plano de parto é um documento em que a gestante deixa registrado por escrito o que deseja em relação as etapas do trabalho de parto, aos procedimentos médicos antes do parto, durante o parto e aos cuidados com o recém-nascido no pós-parto. Ele, portanto, permite que a futura mãe opine sobre o que julga ser melhor para seu corpo e para seu bebê.

Esse documento, garantido pela legislação brasileira, é feito em conjunto com o obstetra (ou pré-natalista nas Unidades Básicas de Saúde) e precisa ser assinado por ambos, médico e gestante.

Fazer um Plano de Parto tem três funções muito importantes:

- 1 - Evitar imprevistos de difícil solução;**
- 2 - Levar a gestante a conhecer e pensar sobre cada momento do seu parto, podendo fazer escolhas que se referem ao seu corpo e ao seu bebê;**
- 3 - Deixar suas preferências bem claras para a equipe que vai te acompanhar;**

# Combatendo o Assédio à Maternidade

Conhecer seus direitos, incluindo os relacionados à licença-maternidade, amamentação, flexibilização de horários e outros direitos garantidos por lei.

Documentar ocorrências de assédio, incluindo datas, horários, testemunhas e detalhes do ocorrido. Essa documentação pode ser crucial em caso de denúncias ou processos.

Buscar apoio de colegas, familiares e grupos de apoio. Compartilhar suas experiências e buscar apoio emocional pode ser fundamental para lidar com situações de assédio.

Noticiar pelos canais disponíveis

Procurar suporte jurídico especializado em direito do trabalho e assédio, que pode auxiliar na defesa dos seus direitos e na tomada de medidas legais, se necessário.

Promover mudança cultural na empresa, participando de iniciativas para combater o assédio e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.



# Construindo uma cultura de respeito e equidade

Formação de Líderes

Capacitar gestores a identificar e coibir o assédio.

Envolvimento dos Homens

Engajar os homens como aliados na promoção da igualdade.

Empoderamento das Mulheres

Oferecer suporte e oportunidades para o desenvolvimento profissional.

# Recomendações

1

## Políticas Inclusivas

Implementar diretrizes claras contra discriminação maternal.

2

## Treinamento

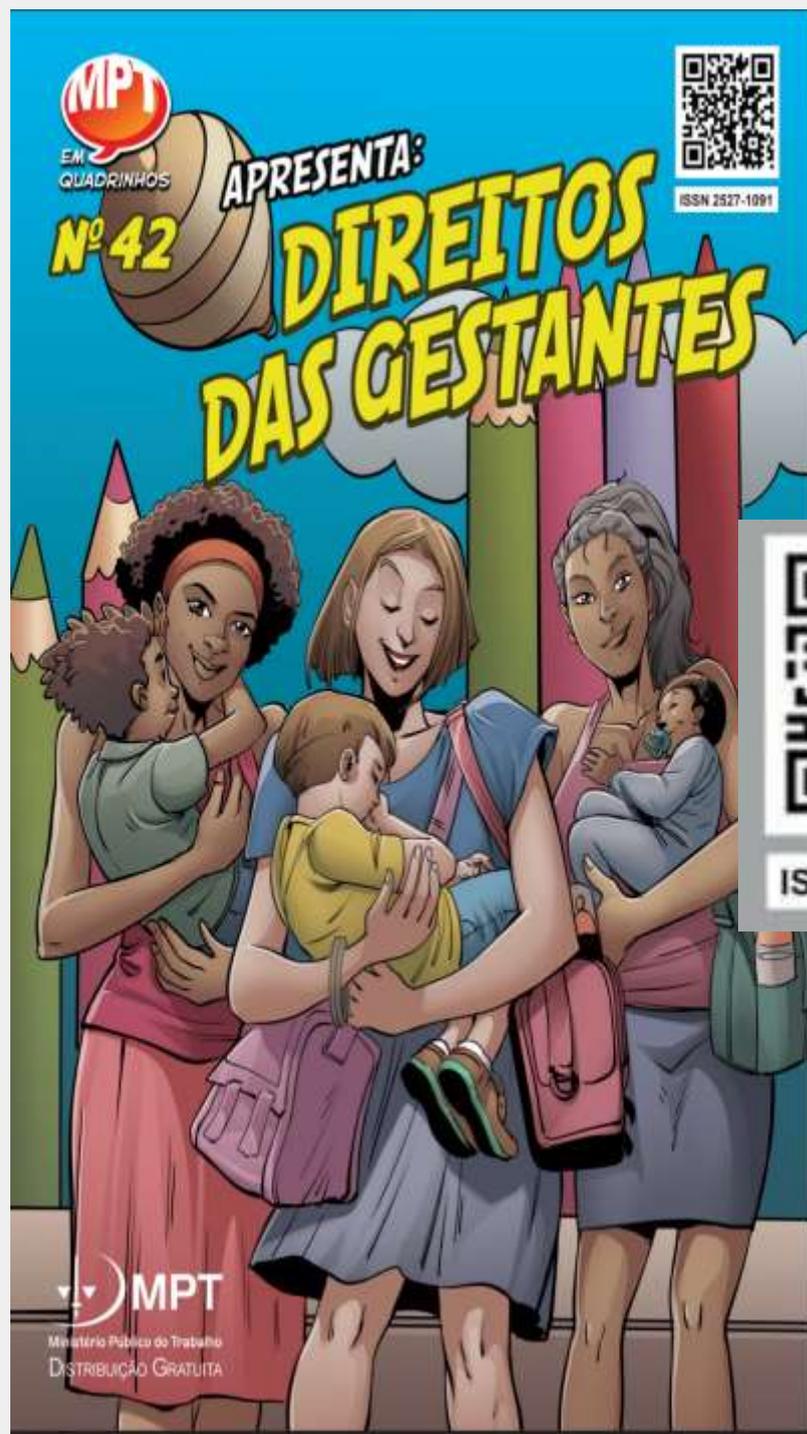
Conscientizar lideranças sobre vieses inconscientes.

3

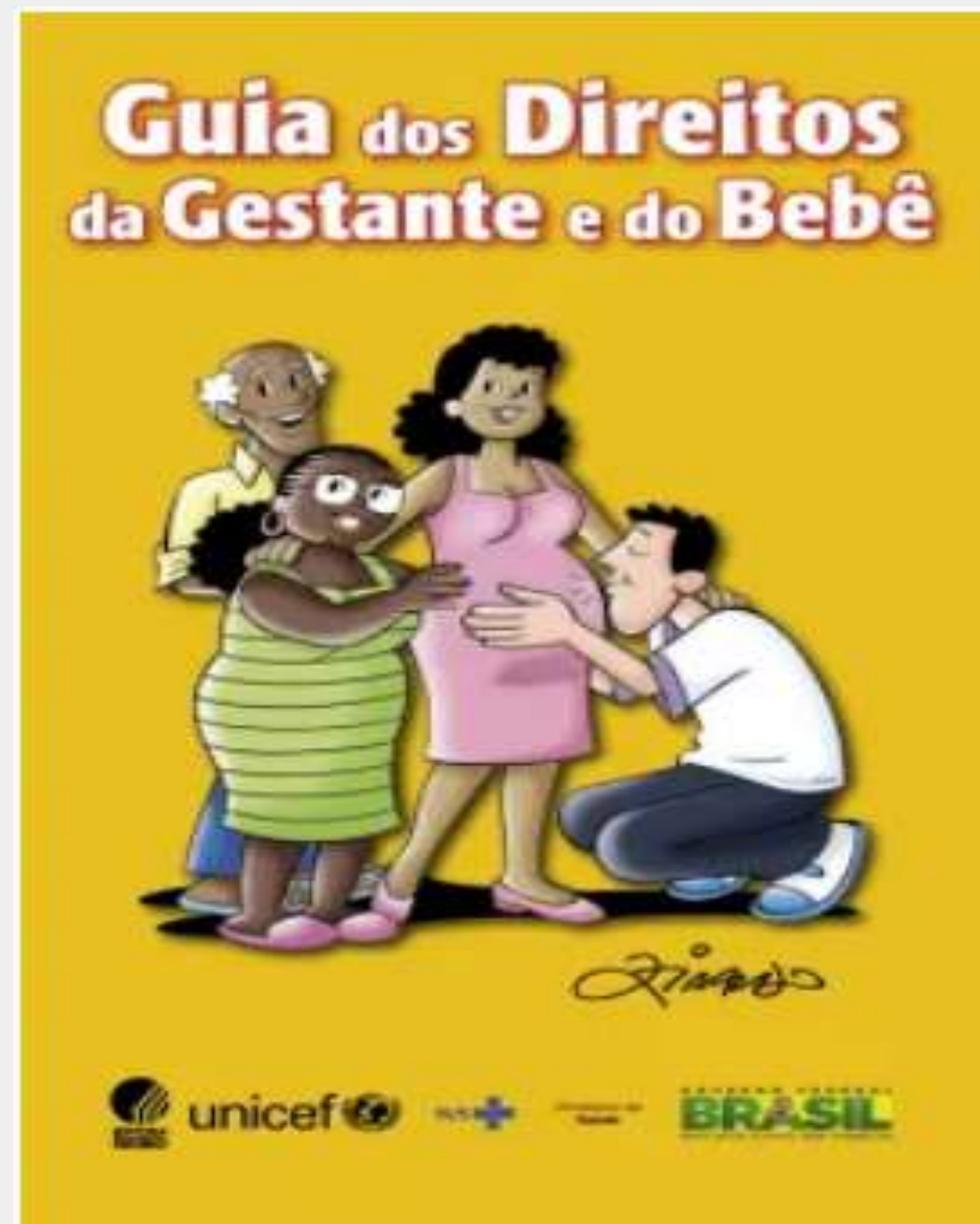
## Monitoramento

Estabelecer canais seguros para denúncias e feedback.





[https://www.unicef.org/brazil/media/2351/file/Guia\\_dos\\_Direitos\\_da\\_Gestante\\_e\\_do\\_Bebe.pdf](https://www.unicef.org/brazil/media/2351/file/Guia_dos_Direitos_da_Gestante_e_do_Bebe.pdf)



Se quem chegou, partiu  
Se quem virá, já foi  
Só pra quem fica os dias são todos iguais  
Mil sonhos pra enterrar  
Ventos e vendavais  
Corpo e alma afetam  
Se os anos pesam demais no coração

E as lágrimas fogem de ti  
E lágrimas fogem de mim  
E um rio se forma de nós.

**Uma voz no Vento**  
**Leila Pinheiro**



# COMO SUPERAR A PERDA DE UM FILHO?



*“Não venci  
todas as vezes  
que lutei,  
mas perdi  
todas as  
vezes que  
deixei de  
lutar!”  
Cecília Meireles*

Muito grata pela atenção

Andrea Keust Bandeira de Melo - @andreakeust