



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



**CARTILHA DE COMBATE AO
ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO
NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Boa Vista-RR
TRE-RR
2023



Tribunal Regional Eleitoral de Roraima



Presidente

Desembargadora Elaine Cristina Bianchi

Vice-Presidente/Corregedora

Desembargadora Tânia Maria Brandão Vasconcelos

Juízes Eleitorais

Luiz Alberto de Moraes Júnior – Juiz de Direito Elvo

Pigari Júnior – Juiz de Direito

Felipe Bouzada Flores Viana – Juiz Federal

Francisco de Assis Guimarães Almeida – Jurista

Ataliba de Albuquerque Moreira - Jurista

Procurador Regional Eleitoral

Alisson Fabiano Estrela Bonfim

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

Composição:

PORTARIA Nº 142/2023

Art. 1.º - Designar as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Roraima, cujas atribuições são as definidas na Resolução CNJ nº 351/2020.

§1º - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau terá os seguintes integrantes:

INCISO	INTEGRANTE	OCUPAÇÃO	ORIGEM
I	SISSI MARLENE DIETRICH SCHWANTES	Coordenadora	Juíza de 1º Grau
II	AERTON BATISTA DE ARAÚJO	Membro	Servidor e representante LGBTQIA+
III	NATÁLIA TEIXEIRA CAVALCANTE	Membro	Comitê Multidisciplinar de Acessibilidade (CMA)
IV	FRANCISCO LUIZ DA CONCEIÇÃO SOUSA	Membro	Servidor e representante da Associação (ASTRE)
V	ANGELO SENNA MOLINA	Membro	Servidor
VI	VALQUIRIA SOUZA DE CARVALHO	Membro	Terceirizada
VII	ELLINY SOUZA MACIEL	Membro	Estagiária

§2º - A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau terá os seguintes integrantes:

INCISO	INTEGRANTE	OCUPAÇÃO	ORIGEM
I	ELVO PIGARI JÚNIOR	Coordenador	Juiz do 2º Grau
II	AERTON BATISTA DE ARAÚJO	Membro	Servidor e representante LGBTQIA+
III	ANA PAULA JOAQUIM MACEDO	Membro	Comitê Multidisciplinar de Acessibilidade (CMA)
IV	NASSER HUMZE HAMID	Membro	Servidor e representante da Associação (ASTRE)
V	JOSÉ MARIA RODRIGUES NETO	Membro	Servidor
VI	ANA RAQUEL SILVA DE ARAÚJO	Membro	Terceirizada
VII	GABRIEL SILVA ZIEDSON PEREIRA	Membro	Estagiário

Sumário

1. Apresentação	5
2. O que é assédio e o que é discriminação	6
3. O que configura ou não assédio e discriminação	7
4. Assédio Sexual: Um Problema Estrutural de gênero.....	9
5. Sujeitos	15
6. Como proceder.....	15

1. APRESENTAÇÃO

Um ambiente de trabalho digno, seguro, sadio e sustentável demanda que as organizações adotem uma política efetiva para a prevenção e o enfrentamento de práticas de assédio e de discriminação.

No Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi instituída pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução-CNJ no 351, de 28 de outubro de 2020.

Mas o que são assédio sexual, assédio moral, assédio moral organizacional e discriminação? O que configura e o que não configura cada uma dessas práticas? O que fazer diante de uma situação de assédio ou discriminação?

Em linguagem simples, esta publicação pretende trazer conceitos e exemplos de atos que constituem os vários tipos de assédio e discriminação. Propõe-se, ainda, a dar orientações sobre como pessoas que vivenciam ou presenciam esse tipo de conduta devem agir.

Esperamos que este material, cuja leitura demanda cerca de dez minutos, seja capaz de promover melhorias no ambiente de trabalho do Tribunal Regional Eleitoral de Roraima (TRE-RR), ajudando as pessoas a identificar condutas que consistam em assédio e discriminação e a reagir nessas situações. Esta cartilha, que pretende apenas iniciar a discussão sobre os temas, traz os canais de atendimento à servidora e ao servidor e indicações de outros materiais que podem ser consultados e lidos com a finalidade de esclarecer o assunto.

Desejamos que você tenha uma boa leitura!

2. O QUE É ASSÉDIO E O QUE É DISCRIMINAÇÃO

Existem várias definições desses comportamentos, que têm em comum o fato de serem ações ou omissões que violam direitos fundamentais como o respeito à dignidade e à integridade física ou psicológica do indivíduo, de modo a afetá-lo na vida profissional e, ainda, na vida pessoal, familiar e social.

O assédio e a discriminação, além de afetarem individualmente a pessoa que é vítima dessas práticas, prejudicam coletivamente o ambiente de trabalho e podem induzir perda de eficiência à instituição em que a prática se dá.



A Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio

Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário (Resolução-CNJ no 351, de 28 de outubro de 2020) traz as seguintes definições:

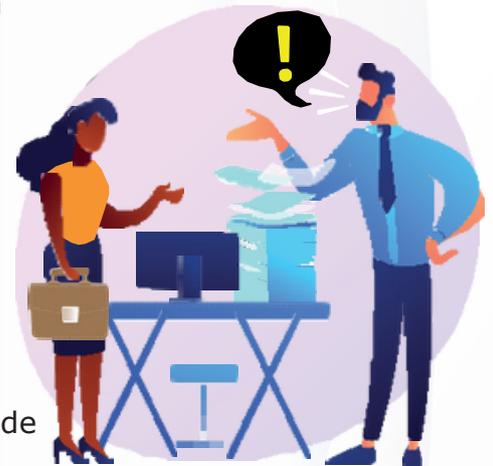
Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

- **Assédio moral:** 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;
- **Assédio moral organizacional:** processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a 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;
- **Assédio sexual:** 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;
- **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.

3. O QUE CONFIGURA OU NÃO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O assédio moral acontece por meio de várias ações contra a trabalhadora ou o trabalhador, como:

- a) quando se pioram, propositadamente, suas condições de trabalho;
- b) quando se deixa de dar tarefas ou se dão tarefas em demasia ou em desacordo com sua competência ou atribuição;
- c) quando se retira sua liberdade ou autonomia ou se deixa de passar ao indivíduo informações e instrumentos essenciais para a execução de tarefas diárias;
- d) quando se fazem críticas, públicas ou não, porém continuadas, exageradas ou injustificadas ao indivíduo;
- e) quando se privam, desarrazoadamente, suas merecidas e possíveis promoções no trabalho;



- f) quando se restringe o acesso a instrumentos de trabalho necessários ao desenvolvimento de suas atividades;
- g) quando, ciente da condição, se destina ao indivíduo trabalho perigoso ou incondizente com seu quadro de saúde;
- h) quando se dão instruções inexequíveis ou se induz a pessoa ao erro. (HIRIGOYEN, 2011, p. 108.)



O assédio moral organizacional acontece quando a própria organização promove como padrão estratégias gerenciais que levam ao esgotamento das equipes ou de parte delas ou, ainda, que desrespeitam repetidamente direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores.

De outra parte, não é assédio moral o pedido de execução de trabalhos extraordinários. Não é, da mesma forma, assédio promover, de forma justificada, uma pessoa em detrimento de outra.

O assédio sexual é crime previsto no art. 216-A do Código Penal e acontece pela prática de ações capazes de:

Art. 216-A. 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.

Exemplificam-se aqui situações de assédio sexual praticadas por gestora ou gestor ou por pessoa que, de alguma forma, tenha supremacia no trabalho em relação à vítima:

- a) conversas inconvenientes ou envio de mensagens com conotação sexual;
- b) assobios, manifestações ou comentários inadequados sobre roupas ou sobre vida sexual;
- c) toques inapropriados, como beijos e abraços, sem a permissão da pessoa;
- d) pedidos de favores sexuais, ainda que indiretos, mas que tragam vantagens ou condicionem condições de trabalho;
- e) outras situações intimidatórias ou que subjuguem a pessoa e que tenham cunho sexual.

A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em cor, sexo, gênero, religião, opinião política, origem social ou qualquer outra condição que acabem piorando as condições de igualdade de oportunidade ou de tratamento.

A discriminação no trabalho, diferentemente do assédio, não precisa ter a intenção de obter vantagem, favor ou de excluir a vítima. Para que a discriminação se configure, basta a existência de situações como:

- a) piadas que depreciem trabalhadoras e trabalhadores e tenham relação com ascendência regional ou familiar, cor, classe social, deficiência física ou orientação sexual ou de gênero;
- b) comentários inadequados ou pejorativos sobre estilo de vida, gênero, condições biológicas ou biométricas, opção política e religiosa;
- c) comportamentos discriminatórios que, ainda de forma pouco clara, acabem, no contexto, por revelar desigualdade de tratamento injustificada.

É importante observar que respeitar as diferenças entre as pessoas não é discriminação. Isso porque o tratamento diferenciado, dado a pessoas diferentes, visa restabelecer a igualdade.

Nesse contexto, não é discriminação:

- a) dar condições de trabalho específicas a pessoas que necessitem de condições de acessibilidade diversas;
- b) dar tratamento diferenciado a gestantes ou lactantes compatível com as fases da vida pelas quais estão passando;
- c) dar prioridade a pessoas idosas ou com condições físicas ou psicossociais específicas, ainda que momentâneas.



Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- a) Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;**
- b) Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;**
- c) Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;**
- d) Misto: horizontal e vertical.**

4. ASSÉDIO SEXUAL: UM PROBLEMA ESTRUTURAL DE GÊNERO



Progressivamente, a extensão e a gravidade do problema do assédio sexual no trabalho estão ganhando atenção pública. Existe uma plethora de violências e microagressões diárias que as mulheres ainda enfrentam simplesmente para conseguirem ocupar o mercado de trabalho.

O assédio sexual deve ser propriamente entendido como uma violência de gênero. É preciso, portanto, aprender com as tradições críticas e analíticas que há décadas tentam trazer o referencial teórico de gênero para o campo do Direito, como maneira de construir caminhos para o enfrentamento do assédio sexual no trabalho. Isso significa posicionar o assédio sexual como parte de um conjunto de práticas que se apoia tanto na assimetria de poder típica das relações de trabalho quanto na posição da mulher nessas relações. Esta assimetria evidentemente não começa nem termina no mundo do trabalho e também é afetada por outras estruturas de poder, como as baseadas em raça e classe.

O fenômeno do assédio sexual e sua manifestação generalizada é um caso indiscutível de experiência de dominação masculina que atinge mulheres em diferentes posições sociais. Há algumas décadas, percebe-se como as mulheres vêm denunciando a complacência da sociedade com a violência diária que enfrentam no mundo do trabalho. O estudo crítico do assédio sexual, a partir de uma perspectiva de gênero, elucida assim um mecanismo fundamental por meio do qual se garante a reprodução quotidiana de uma forma de privilégio masculino no mundo do trabalho.

A epistemologia de gênero, que desde os anos 1970 passou a ocupar espaço relevante no desenvolvimento das disciplinas das ciências sociais, teve até aqui sucesso parcial neste caminho. No Brasil, principalmente a partir da década de 1990, a categoria gênero passou a fazer parte das discussões no mundo jurídico, e muitos esforços têm sido empregados para superar o paradigma masculino no Direito.

A principal consequência desta inclusão é a rediscussão das fronteiras entre o visível e o invisível na esfera pública e o questionamento das práticas sociais típicas de uma sociedade estruturalmente machista. Isso significa que problemas antes sistematicamente invisibilizados, naturalizados e virtualmente imunes à ação do Estado agora estão no centro das atenções públicas. Não só isso, mas as lutas que surgiram para o enfrentamento do assédio sexual também politizaram as relações profissionais, revelando como a hierarquia no trabalho é correntemente instrumentalizada para a manutenção de práticas violentas que controlam as mulheres nesses espaços.

O Assédio Sexual em Números

Um estudo de 2020, realizado por meio de uma parceria entre o Instituto Think Eva e o LinkedIn, intitulado "O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho", ouviu mulheres de diferentes raças e classes sociais no Brasil sobre o assunto. Os dados obtidos são estarrecedores, apesar de pouco surpreendentes. Dentre as profissionais que foram ouvidas, 47% afirmam já ter sofrido assédio sexual no local de trabalho e 78,4% alegaram que a dificuldade de atribuir responsabilidades e o medo de retaliação são as principais barreiras que as impedem de denunciar agressores. O medo funciona como uma verdadeira mordaca para essas mulheres. *"Não posso perder meu emprego. Não quero sofrer ainda mais com retaliações vindas do meu superior e dos que o protegem. Não quero que minha família saiba. Não vão acreditar em mim"*. Não só isso, mas quando uma mulher decide denunciar um assédio dentro de uma empresa, ela encontra outra dificuldade, pois 63,8% das respondentes da pesquisa avaliaram que as empresas em que trabalham têm políticas ineficientes, quando sequer têm alguma, para endereçar o assédio.

Para ressaltar o caráter de violência de gênero do assédio sexual, é possível compará-lo com a violência doméstica. De fato, há muitas semelhanças entre as dinâmicas de assédio sexual e as de violência doméstica, o que não deveria ser surpreendente. Afinal, apesar da separação artificial entre a casa e o trabalho, construída desde a Modernidade como garantia de manutenção do acesso exclusivo dos homens aos espaços públicos e do confinamento da mulher aos espaços domésticos, sabemos que as relações entre o mundo produtivo e o mundo reprodutivo são muito mais de interdependência do que de autonomia.

As práticas de assédio sexual são tão presentes e continuamente difundidas precisamente porque os assediadores compartilham com outras formas de violência baseada em gênero um leque de instrumentos que vulnerabilizam as mulheres e protegem os agressores. Frequentemente, as estratégias de constrangimento e controle do marido agressor são as mesmas das do chefe assediador.

A naturalização de práticas violentas nas relações interpessoais com marcas de gênero se dá também por meio da construção artificial de espaços privados, ainda que em ambientes públicos. Dessa forma, um assédio sexual de um superior hierárquico contra uma funcionária é simbolicamente apresentado como um flerte e colocado, portanto, como um tema privado, que não diz respeito a ninguém mais além das duas pessoas envolvidas.

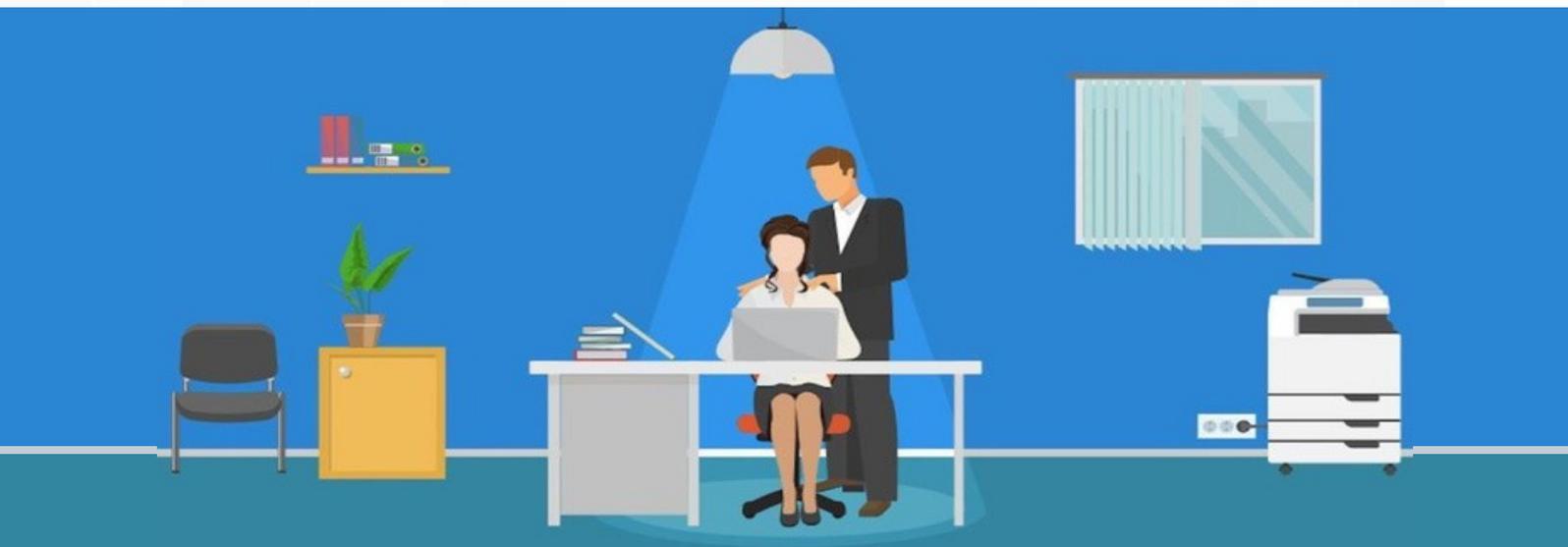
A privatização de relações, em nossa sociedade, vem frequentemente com um manto invisibilizador, ou seja, como interações que não dizem respeito ao escrutínio coletivo, ainda que envolvam violência. Não por acaso, até muito recentemente era comum ouvirmos ditos populares que repetiam a impossibilidade de se interferir em relações consideradas privadas. Se quisermos de fato enfrentar o assédio sexual precisaremos romper as barreiras invisibilizantes de determinadas relações e começar a expô-las em toda a sua violência.

Diante deste caráter sistêmico e insistente do assédio sexual na vida das mulheres, é preciso desconstruir as cobranças relativas a uma suposta inação das mulheres vítimas deste tipo de violência. Veja mais uma vez o caso da violência doméstica. Hoje sabemos que as mulheres agredidas que permanecem num relacionamento violento não podem ser consideradas culpadas ou cúmplices, tampouco consentem com a violência. Para que isso fosse verdade, as mulheres precisariam ter, no âmbito doméstico, o mesmo poder que os homens, o que não acontece. O mesmo evidentemente vale para as mulheres submetidas às investidas sexuais de seus chefes e superiores hierárquicos.

Falar em consentimento nesse contexto remete à famosa formulação Hobbesiana sobre a liberdade das pessoas para aderirem ao contrato social ou não. Dizia o pensador inglês que ninguém deveria ser obrigado a aderir ao Leviatã: quem não quisesse, teria a opção de ir morar em uma ilha deserta. Se a escolha é entre tolerar os comportamentos inadequados ou perder seu emprego, cargo ou função, ou ter a carreira profundamente prejudicada, é complicado falar em consentimento. É fundamental, portanto, considerarmos o tamanho do desequilíbrio de poder ao qual as mulheres ainda estão submetidas no local de trabalho. As lutas enfrentadas pelas mulheres em contextos de assédio no trabalho muitas vezes colocam em risco sua própria saúde física e psicológica. Por razões distintas, as mulheres podem não ser capazes de enfrentar um superior hierárquico assediador. Afinal, a desigualdade estrutural de gênero se reproduz também - e talvez especialmente - no trabalho. Isso porque ainda nem trouxemos para a discussão o fato de que vivemos em uma sociedade que não apenas naturaliza, mas que até mesmo incentiva a violência sexual contra as mulheres.

Além disso, necessário ressaltar que as mulheres, frequentemente, não ficam passivas à situação de violência, mas reagem a ela, mesmo sabendo que assumem sérios riscos para fazê-lo. Em diversos casos, são as próprias instituições que falham miseravelmente.

O CICLO DA VIOLÊNCIA DO ASSÉDIO SEXUAL



Uma característica própria das violências de gênero é o seu caráter cíclico e o assédio sexual não é diferente. 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 de ou arrependimento do assediador, que também pode acompanhada de promessas de mudança em seu comportamento, ou retaliações profissionais de sua parte.

É normalmente neste 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. Sem a devida responsabilização, o mais provável é que seu comportamento apenas se agrave. À medida que esse ciclo se repete, no entanto, os limites são esticados e as linhas do aceitável vão sendo traçadas cada vez mais longe, o que leva a episódios progressivamente mais violentos. A repetição do ciclo também tende a encolher a rede social de apoio à vítima, que vai se isolando no local de trabalho cada vez mais.

Ainda existem muitos mitos e obstáculos estruturais que devem ser superados no enfrentamento ao assédio sexual. Afinal, na tentativa de encontrar explicações causais para esta questão, muitas elaborações simplistas foram testadas, ignorando-se a complexidade do fenômeno. Estes obstáculos estruturais acabam influenciando a forma como a sociedade e as instituições jurídicas lidam com o assédio sexual. Entender a complexidade e os desdobramentos do assédio é tarefa urgente.

SINAIS DE UM AMBIENTE DE TRABALHO TÓXICO



A Resolução 351 determina como gestor o magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais.

Dispõe ainda que é dever dos gestores promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho.

Um gestor ou uma gestora diligente deve, portanto, saber identificar sinais de um ambiente de trabalho tóxico, para conseguir agir antes que práticas de assédio e discriminação efetivamente ocorram. Apesar de cada vez mais evidentes a extensão e gravidade do problema do assédio moral e sexual e da discriminação no trabalho, instituições parecem ainda não estar devidamente preparadas para lidar com os casos que frequentemente ocorrem. A realidade é que chefes e outros superiores hierárquicos seguem com esta prática impunemente em nossa sociedade, protegidos por ambientes de trabalho complacentes. É urgente, portanto, que gestores saibam identificar e endereçar os sinais de que há problemas no ambiente de trabalho.

Isso significa reconhecer que episódios individuais de assédio sexual, violência de gênero e microagressões, e qualquer tipo de comportamento inadequado são sinais significativos de um ambiente de trabalho sistemicamente problemático. Isso não significa, evidentemente, abdicar da responsabilização individual - e às vezes até mesmo criminal, claro - dos assediadores. O foco, contudo, não pode ser apenas esse. O assédio sexual, sustentado e reproduzido por ambientes de trabalhos tóxicos, deixa para trás uma terra arrasada que precisa ser endereçada. As mulheres vítimas destas práticas, em geral, buscam, muito mais do que a punição específica do agressor, mas principalmente o restabelecimento de uma vida livre de violência e a possibilidade de trabalharem sem serem submetidas a constrangimentos morais e sexuais pelos seus chefes.

5. SUJEITOS

As vítimas de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho podem ser estagiárias ou estagiários, aprendizes, prestadoras ou prestadores de serviço, voluntárias ou voluntários e outras colaboradoras ou outros colaboradores, servidoras ou servidores, magistradas ou magistrados.

Além de se ter clareza quanto ao grupo de possíveis vítimas, deve-se atentar, ainda, para o clima organizacional da instituição, o qual pode estar viciado ou contaminado por práticas ou comportamentos que podem levar a um quadro negativo de deterioração da saúde mental e psicossocial das pessoas integrantes da organização.



Assim, o contexto de trabalho também deve ser objeto de análise, a fim de se verificarem atitudes, hábitos ou tolerâncias que precisem ser reavaliados ou discutidos.

6. COMO PROCEDER



É importante observar que, ainda que o assédio ou a discriminação de fato não se concretizem, muitas vezes podem ser sentidos pela trabalhadora ou pelo trabalhador ou pela equipe. Essas ações ou omissões também podem ocorrer tendo como pano de fundo ambientes ou relações que podem ser corrigidas com atitudes simples ou mais complexas. Daí porque se deve preferir ações preventivas às repressivas, em benefício das pessoas e do ambiente de trabalho.

Em todos os casos, é importante que a comunicação ou o pedido de orientação ou ajuda ocorra, para que se possa, em conjunto, visualizar e entender como o ambiente de trabalho pode ser melhorado.

Não se deve desprezar ou diminuir a importância dos relatos de assédio ou discriminação no trabalho, pois eles podem dar-se de forma continuada e progressiva, deteriorando cada vez mais o ambiente de trabalho.

Assim, sempre que se observar ou se entender que há contexto ou condição que possa causar violação de direitos à dignidade, à privacidade, à intimidade, à não discriminação ou ao reconhecimento do valor social do trabalho, a pessoa que se sinta na condição de vítima ou a pessoa que perceba o clima organizacional desfavorável deve avaliar as seguintes ações (BRASIL, 2021):

- a) caso haja possibilidade de diálogo, pode ser viável, inicialmente, tentar conversar com quem se entenda que assedia ou discrimina e falar sobre sentimentos, percepções e como influenciam o clima da unidade. Se você se sente vítima, evite conversar a sós com a pessoa que lhe assedia ou discrimina – procure sempre ter a presença de outras pessoas;

- b) anotar as situações observadas que se entendam como de assédio ou de discriminação e descrever detalhes tais como: dia, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, contexto, entre outras informações relevantes;
- c) guardar documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens);
- d) procurar ajuda de familiares, de amigos e de colegas em quem confia;
- e) quando se entenda que o problema é no ambiente de trabalho, procurar a gestora ou o gestor e informar sobre essa percepção.

Não compactue com o silêncio! Contribua para um ambiente de trabalho mais saudável.

Há casos em que a mera conversa é suficiente. Em outros, pode ser necessário o auxílio de equipe multidisciplinar da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) ou da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Em último caso, pode ser instaurado procedimento administrativo disciplinar. É importante que a pessoa que se sinta na condição de vítima saiba como agir e que pode ser orientada sobre as ações pelas quais pode optar e as consequências delas.

O acolhimento deve ser procurado quando a pessoa se sentir vítima de assédio ou discriminação ou quando testemunhar atos que possam ser entendidos como tais.

MEDIDAS PREVENTIVAS



O investimento na prevenção do assédio e da discriminação, por meio de estratégias educativas e de formação, é o caminho mais promissor para a construção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos. O desenvolvimento

de um plano de prevenção focado na educação permite aos gestores anteciparem os problemas em vez de terem que perseguir as soluções depois que eles ocorrem ou em meio a ações voltadas a remediar uma crise.

O treinamento de funcionários e gestores para prevenção de novos casos de assédio ou discriminação é certamente a maneira mais eficaz de se lidar com estes problemas no trabalho. É parte fundamental da solução estrutural educar as pessoas sobre problemas relacionados ao gênero no local de trabalho, por meio de uma estratégia de comunicação que efetivamente informe a respeito das condutas adequadas e das melhores práticas para o estabelecimento de um

ambiente de trabalho seguro. Pode ser que a instituição jamais tenha precisado lidar com uma denúncia de assédio ou discriminação, mas isso não significa que não haja problemas internos que precisem ser endereçados para prevenir que problemas um dia venham a acontecer.

Por meio de treinamentos de funcionários e gestores é possível apresentar as condutas que são adequadas e as que são inapropriadas e inaceitáveis naquele ambiente. Frequentemente, problemas como o assédio sexual ocorrem no trabalho porque não houve um treinamento apropriado dos funcionários a respeito das regras de conduta. Nestes treinamentos, também é possível sensibilizar os funcionários a respeito dos problemas típicos das relações de gênero que surgem no trabalho. As regras precisam ser expressamente apresentadas e cuidadosamente justificadas.

Em uma perspectiva de médio e longo prazos, faz parte da estratégia de prevenção a facilitação de dinâmicas coletivas para que funcionários possam em pequenos grupos refletir a respeito de seu ambiente de trabalho e vocalizar suas eventuais frustrações. Nestes espaços, é até mesmo possível o estabelecimento de novos acordos coletivos e regras de comportamento, bem como a elaboração de sugestões acerca de possíveis medidas para endereçamento de problemas. Processos coletivos que geram resultados mutuamente acordados têm mais chances de serem duradouros e são capazes de subsidiar estratégias de criação e implementação de procedimentos que fornecem soluções sustentáveis no tempo.

CANAIS DE DENÚNCIA

A instituição precisa ter canais internos de denúncia, administrados por quem tenha poder de tomar decisões e conduzir os processos de responsabilização e reparação. Esta estrutura deve ter sua autoridade garantida por meio de uma atuação independente e livre de ingerências da diretoria. É necessário que esteja bem estabelecido onde as vítimas podem ir para denunciar, qual o procedimento que será adotado para se lidar com o caso e quais as medidas cabíveis para cada tipo de problema.

O canal de denúncia é responsável por garantir a escuta qualificada de vítimas e o sigilo necessário até que o melhor procedimento de ação seja determinado. A Resolução 351 traz inclusive um capítulo fundamental ao endereçamento de casos específicos que diz respeito ao estabelecimento de um canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. Este acompanhamento, inclusive, pode ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

Para que gestores sejam capazes de identificar este risco decorrente de práticas problemáticas, os servidores precisam sentir segurança em se manifestarem e apresentarem informações sobre os problemas. Isto possibilita resolvê-los enquanto ainda não causaram danos irreversíveis para as pessoas envolvidas. Quanto mais cedo uma conduta hostil, uma micro violência ou um comportamento problemático é endereçado, maiores as chances de correção efetiva do ambiente de trabalho, responsabilização justa dos responsáveis e reparação satisfatórias das vítimas.

Uma possibilidade de identificar internamente estas situações é por meio de canais de escuta que permitem envio anônimo. É incontestável que o anonimato ajuda a diminuir a inibição para quem está na posição de denunciante, seja como vítima ou testemunha. Dar às pessoas a opção de permanecerem anônimas ao levantarem suas preocupações ajudará a construir confiança no processo de denúncia. Apesar de o anonimato não poder ser mantido em casos de investigação formal de condutas específicas, ele pode ser garantido até este momento. Além disso, oferecer a possibilidade de se manifestar sem se identificar passa a importante mensagem de que resolver o problema é mais importante do que expor as pessoas envolvidas.

Um canal de denúncia efetivo deve ter por foco o registro e acompanhamento da experiência da denunciante. Deve também ser pensado de forma a incentivar o envio de relatos, protegendo os registros e a privacidade de seus autores. Um canal de denúncia completo ainda deve informar a respeito de comportamentos inapropriados para que a denunciante possa entender melhor a sua posição diante da situação em que se encontra. Depois de enviar um relato, seu autor ou autora deve ser capaz de acompanhar o status do processo de resolução em tempo real. Canais de denúncia bem estruturados ajudam a gerar confiança e credibilidade da instituição, o que fortalece a segurança de todos os que ali trabalham.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 351, 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. Dje CNJ, Brasília, DF, n. 349, p. 15- 21, 29 out. 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf/> Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público Federal. Assédio moral, sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. 2. ed. Brasília, DF: Ministério Público Federal, 2021. Disponível em: http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/223396/MP_F_AMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Portaria nº 306, de 13 de maio de 2021a. Institui, no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. DJE-TSE, Brasília, DF, n. 87, p. 146-147, 14 maio 2021. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2021/portaria-no-306-de-13-de-maio-de-2021>. Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Portaria nº 330, de 3 de abril de 2018. Institui, no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão. DJE-TSE, Brasília, DF, n. 71, p. 54, 11 abril 2018. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2018/portaria-no-330-de-3-de-abril-de-2018>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Especial: discriminação racial no ambiente de trabalho. Notícias do TST, Brasília, DF, 20 nov. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/especial-discriminacao-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 6 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2019]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assedio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 6 ago. 2021.

CONVENÇÃO SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (1958). C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília: convenções. Brasília, DF: OIT, [1998?]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 6 ago. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.



@trroraima



Tribunal Regional
Eleitoral de Roraima



TRE - Roraima