



RESPEITO E TOLERÂNCIA: EU PRÁTICO!

Guia prático sobre prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito da Justiça Federal da 5ª Região

REALIZAÇÃO

Justiça Federal da 5a Região

PRESIDENTE DO TRF5

Des. Federal Fernando Braga Damasceno

VICE-PRESIDENTE DO TRF5

Desa. Federal Germana de Oliveira Moraes

CORREGEDOR REGIONAL DO TRF5

Des. Federal Leonardo Henrique de Cavalcante Carvalho

PRESIDENTE DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO
SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO DO TRF5

Desa. Federal Cibele Benevides Guedes da Fonseca

IDEALIZAÇÃO E REDAÇÃO

Lianne Pereira da Motta Pires Oliveira

Cybelle Lúcia da Costa Lemos

DESIGN

Lianne Pereira da Motta Pires Oliveira

Cybelle Lúcia da Costa Lemos

Fernanda de Sena Silva (estagiária)

Maio de 2024

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
1. ASSÉDIO MORAL: AFINAL, O QUE CARACTERIZA ESSA PRÁTICA?	4
2. ASSÉDIO SEXUAL: UMA FORMA PERVERSA DE VIOLÊNCIA	11
3. DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
3.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES NO TRABALHO	
3.2 DISCRIMINAÇÃO CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIA+	
3.3 RACISMO	
3.4 CAPACITISMO	
3.5 ETARISMO	
4. PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO	18
FONTES DE CONSULTA	20

APRESENTAÇÃO

Caro leitor, prezada leitora,

Nem todas as cicatrizes são aparentes. Algumas pessoas carregam marcas profundas na alma.

Com o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação é assim: o(a) ofensor(a) nem sempre tem a exata medida do dano que está causando, mas, para a vítima, palavras que não deveriam ter sido ditas e atos que não deveriam ter sido praticados podem permanecer por muito tempo na lembrança, causando dor e sofrimento prolongados.

Entender e aceitar as diferenças nem sempre é algo simples. Quando se trata do ambiente de trabalho, sabemos que a rotina, a falta de tempo e de disposição para o diálogo e as demandas frequentes podem dificultar ainda mais as relações pessoais.

Foi pensando em auxiliar você, que ocupa algum cargo ou função de liderança, nesta jornada pela promoção constante do respeito e da tolerância no ambiente de trabalho, que nós, da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, elaboramos este guia. Nele, você vai encontrar algumas dicas e sugestões que poderão ser úteis no seu cotidiano, ou ao menos, servir como estímulo para a difusão das ideias nele contidas e a busca de mais conhecimentos sobre a temática.

Alguns conceitos aqui apresentados foram extraídos da Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação - Política de Prevenção e Enfrentamento no Âmbito do Poder Judiciário, do Conselho Nacional de Justiça, cuja leitura integral recomendamos.

Nós contamos com a sua valiosa contribuição no combate a essas atitudes tão nocivas, que provocam o adoecimento no trabalho, comprometem o bom funcionamento dos serviços e podem afetar, de forma negativa, a imagem da nossa instituição. E você pode sempre contar com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Boa leitura!

1. ASSÉDIO MORAL: AFINAL, O QUE CARACTERIZA ESSA PRÁTICA?

Para iniciarmos nosso diálogo sobre respeito e tolerância no ambiente de trabalho, um primeiro passo necessário é desconstruirmos a ideia equivocada de que o assédio moral estaria relacionado a uma eventual "fraqueza" ou "sensibilidade excessiva" da vítima.

Assédio moral é a violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Já o assédio moral organizacional se evidencia como um processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter enga-

jamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Para o gestor, o conceito de assédio moral muitas vezes pode gerar dúvidas e insegurança. Afinal, quando uma prática deixa de se caracterizar como simples ato de gestão e passa a caracterizar assédio moral?

Sabemos que as relações humanas são complexas, e no ambiente de trabalho não é diferente. Às vezes uma fala ou um comportamento podem ser interpretados pelo destinatário de forma diferente daquilo que queríamos efetivamente transmitir. Com o trabalho remoto e o uso de meios de comunicação assíncronos, então, essa dificuldade pode ser percebida com mais intensidade.

Para o gestor, que enfrenta em seu cotidiano alguns desafios relacionados à necessidade de controle de cumprimento de metas, coibição de comportamentos inadequados, motivação da equipe, manutenção do clima organizacional e gestão de conflitos, pode haver dúvidas

quanto ao enquadramento de práticas como assédio moral.

A distinção, embora seja difícil de estabelecer de forma abstrata, está na forma com as quais as mensagens são transmitidas. O assédio moral configura-se pela humilhação ou constrangimento ao assediado, ainda que sob a falsa aparência de correção de uma conduta ou de repreensão de um comportamento supostamente inadequado. Da mesma forma, o assédio moral ocorre quando a mensagem contém mais elementos do que efetivamente necessitaria.

O exemplo a seguir pode esclarecer melhor a distinção.

Exemplo

Se eu percebo que determinado(a) profissional não tem cumprido as metas fixadas de acordo com o que lhe seria exigível e esperado, posso chamar essa pessoa para uma conversa privada, em que transmito uma das seguintes mensagens:

Mensagem 1

Tenho percebido que nos meses de abril e maio o número de processos que você movimentou caiu de 60 para uma média de 20.

Isso tem me deixado preocupado, pois temos que cumprir as metas para que nosso setor não sofra com o acúmulo de trabalho e sobrecarga dos colegas.

Peço que você movimente a cada mês no mínimo 50 processos, como fixamos em nossa meta, e que me informe sobre alguma dificuldade ou problema que tenha enfrentado no cumprimento, pra que juntos possamos encontrar uma solução.



Mensagem 2

Acho muita irresponsabilidade de sua parte deixar a produtividade do setor cair tanto nos últimos meses. Não é de hoje que tenho percebido uma certa negligência e amadorismo no desempenho de suas funções.

Os colegas do setor já estão comentando que estão sobrecarregados, porque tudo está ficando nas costas deles. Todo mundo tem problemas pessoais para enfrentar. Acho que você já ganha muito pra fazer o que faz, e se fosse em outro lugar já teria sido mandado para fora.



Perceba a diferença na forma das duas mensagens e na maneira como são transmitidas. No primeiro caso, o foco é direcionado aos objetivos que ambas as partes possuem (cumprimento das metas), e não nas falhas da pessoa supervisionada. Nesse caso, eu exponho os fatos de forma objetiva (apresentando estatísticas, por exemplo), esclareço meus sentimentos em relação ao que observo, reconheço as necessidades de ambas as partes e formulo um pedido concreto, em linguagem direta.

Já na segunda situação, o foco da mensagem está nas críticas e ofensas pessoais, o que, além de gerar pouca efetividade à conver-

sa, é apto a provocar sentimentos de indignação, desconexão, desencorajamento e tristeza no(a) destinatário(a). Se eu adoto esse tipo de comportamento com repetição e acrescento à minha mensagem elementos como o uso de uma entonação mais grave, postura ameaçadora (por exemplo, se eu fico em pé e peço à outra pessoa que fique sentada), gestos como bater na mesa ou expressões de ironia, de forma a atentar contra a dignidade do trabalhador, tal conduta poderá ser caracterizada como assédio moral, gerando repercussões negativas não apenas ao(à) destinatário(a) de tais mensagens, mas a todo o ambiente de trabalho.

Todos nós temos dias difíceis e passamos por situações desafiadoras.

Se você, em um desses momentos, expressou-se de forma equivocada ou exaltou-se com alguma pessoa, nunca será tarde para um pedido sincero de desculpas, com o compromisso de tentar melhorar de forma constante.

Buscar o *feedback* da sua equipe sobre a forma como você atua é sempre uma maneira válida de tentar melhorar e de criar um ambiente de trabalho harmonioso.

Sabemos da importância da informação na prevenção e enfrentamento ao assédio moral.



Algumas medidas simples podem ser adotadas para evitar situações que favoreçam essa prática nociva e para resguardar os envolvidos de eventual acusação indevida:

1. Procure, sempre que possível, fazer reuniões e receber pessoas em sua sala mantendo as portas abertas;

2. Na impossibilidade ou inconveniência de manter as portas abertas, faculte a presença de uma terceira pessoa imparcial, escolhida em comum acordo, nas conversas individualizadas;

3. Escolha os canais de comunicação mais apropriados para cada situação: e-mail, mensagens instantâneas, videoconferência ou pessoalmente;

4. Transmita mensagens de forma clara e objetiva, perguntando ao final se restou alguma dúvida a esclarecer;

5. Mantenha sempre o canal de diálogo aberto com todos – e deixe isso claro para sua equipe;

6. Procure, sempre que possível, o *feedback* de sua equipe sobre sua forma de atuação;

7. Ouça de forma atenta o que o outro tem a dizer: parece simples, mas na prática muitas vezes não observamos

8. Não rotule determinada pessoa: nunca sabemos o que se passa com o outro;

9. Não reforce estereótipos nem replique piadas, ironias ou críticas a determinada pessoa: procure entendê-la antes de qualquer coisa;

10. Lembre-se de que a comunicação escrita é incompleta pela ausência da comunicação não verbal (gestos, tom da voz): é importante, por isso, esclarecer o contexto da mensagem, que pode ser reforçada com imagens ou *emoticons*, por exemplo.

Por isso, use os meios de comunicação assíncronos (mensagens de texto) de forma ponderada, respeitando os horários de trabalho da equipe e observando a objetividade e clareza. Assuntos mais delicados ou demandas urgentes podem ser melhor abordados em chamadas telefônicas ou de vídeo, além de reuniões presenciais, se for o caso.



Atualmente, com a adoção do regime de trabalho remoto, enfrentamos alguns desafios na comunicação entre os membros da equipe.

Se, por um lado, as formas de comunicação assíncronas (não simultâneas) permitem uma maior flexibilidade de tempo, por outro, demandam disciplina em sua utilização, para que não haja excesso de informações, prejudicando o bom andamento dos trabalhos, ou dificuldades na delimitação da vida profissional. Mensagens mal interpretadas também podem gerar atritos entre os membros da equipe.

Observe nos exemplos a seguir como a mesma mensagem pode ser transmitida de duas formas bastante diferentes:

Em vez de...

- Esperando a minuta corrigida!
- Favor responder ao e-mail!
- Processo xxxx ainda com erro... assim fica difícil!

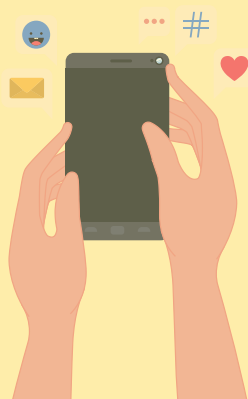


Prefira:

-Tudo certo com a correção da minuta?

- Bom dia! Você viu o e-mail que enviei?

- Boa tarde! Vi que o processo xxxx ainda está com aquele erro de que falei ontem. Se tiver alguma dificuldade no novo procedimento, por favor me avise, ok?



Na primeira situação, ainda que possa não haver a intenção, transmite-se uma ideia de reclamação, cobrança, ironia e constrangimento. A falta da linguagem não-verbal, aliada ao estado como o receptor poderá ler a mensagem (pode estar em um dia difícil, mais atarefado, aborrecido etc.) poderá gerar mal entendidos e ensejar uma resposta em tom mais agressivo, dando início a um possível conflito. Já na segunda situação, alguns elementos simples, de cordialidade, conferem às mensagens mais suavidade, evitando incompreensões e mal entendidos futuros.

Veja alguns exemplos de práticas que podem configurar assédio no ambiente de trabalho:

1. Imposição de modo de trabalho incompatível com as atribuições do cargo;
2. Críticas reiteradas ao trabalho de servidor ou servidora;
3. Solicitação de tarefas desnecessárias ou impossíveis de serem cumpridas;
4. Críticas ao vestuário ou à vida particular de servidor ou servidora;
5. Uso de tom de voz incompatível com a harmonia no ambiente de trabalho (ex.: falar aos gritos);
6. Exposição do servidor ou servidora a situações vexatórias;
7. Oposição de empecilhos injustificados para o usufruto de direitos por parte de servidores ou servidoras ou para capacitação;
8. Rigidez abusiva no controle do horário de trabalho;
9. Tratamento de pleitos com indiferença ou ausência de resposta;
10. Imposição de medo à equipe de trabalho ou manifestação de ameaças.



NOTICIE À COMISSÃO

Se você, como gestor ou gestora, teve conhecimento de alguma situação que caracterize assédio moral, poderá comunicar o fato à Comissão de Prevenção ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação ou às autoridades competentes para a apuração.

As comunicações com a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação poderão ser feitas por qualquer pessoa que tenha notícia ou seja vítima de situação, atual ou pretérita, que possa caracterizar assédio ou discriminação envolvendo servidores(as), colaboradores(as) terceirizados(as), estagiários(as), residentes, voluntários(as) e magistrados(as) da Justiça Federal, pelos seguintes canais:



E-mail específico da Comissão, cujo acesso será facultado a todos os membros do colegiado



Formulário próprio na Intranet, denominado "Canal de Acolhimento"



Contato telefônico com qualquer integrante da Comissão, com ou sem intermediação de terceira pessoa



Contato direto (presencial) com qualquer integrante da Comissão, com ou sem intermediação de terceira pessoa



Contato por aplicativo de mensagens com qualquer integrante da Comissão, com ou sem intermediação de terceira pessoa

2. ASSÉDIO SEXUAL: UMA FORMA PERVERSA DE VIOLÊNCIA

Se, ao ler o título desta seção, você achou o tom exagerado ou desnecessário, é com você mesmo(a) que precisamos falar. Sim, o assédio sexual é uma forma de violência psicológica que deixa marcas profundas na vítima, e elas não se apagam com o tempo. Se você ainda tem uma ideia diferente sobre o assunto, nós fazemos um convite à reflexão.

Não se trata de uma paquera, nem de um elogio. O assédio sexual não se “justifica” pelo “jeito de ser” do assediador, e muito menos pelo comportamento, a beleza ou as roupas da vítima. Nesse tipo de violência psicológica, não existe o papel de “conquistador” ou de “conquistadora”, mas sim o de agressor ou agressora.

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres, sendo a primeira forma a mais comum, por refletir o machismo estrutural que infelizmente ainda existe em nossa sociedade.

Algumas pessoas ainda têm a equivocada compreensão de que

podem livremente fazer elogios e convites inoportunos a colegas de trabalho independentemente do consentimento. Se não há qualquer indicativo de interesse da outra parte ou se há demonstração de recusa às supostas investidas, a “paquera” se transforma em assédio sexual.

Se você ainda tem alguma dúvida sobre o tipo de comportamento que é ou não permitido, lembre-se de que o assédio sexual se caracteriza como um ato ofensivo, desagradável e impertinente para a pessoa assediada, que com ele não consente. Se, por outro lado, há manifestação de interesse por ambas as partes, o fato não se caracteriza como assédio.

O assédio sexual pode ocorrer tanto quando o assediador tem uma posição hierárquica superior, valendo-se de sua posição de “chefe” para constranger a vítima, quanto quando não há distinção hierárquica entre as partes, a exemplo do constrangimento entre colegas de trabalho.

O assédio sexual pode ser praticado por palavras, gestos ou insinuações, ainda que veladas. Olhares constrangedores, contato

físico não desejado, conversas inoportunas sobre sexo e convites impertinentes são algumas práticas que podem caracterizar a ofensa.

Alguns elementos permitem estabelecer uma melhor distinção, caracterizando assédio sexual as práticas:

- Que ocorrem necessariamente às escondidas ou a portas fechadas, não podendo chegar ao conhecimento de quem quer que seja;

- Nas quais o(a) destinatário(a) do elogio, convite, insinuação ou gesto demonstra desconforto, ainda que não se expresse verbalmente nesse sentido;

- Que ocorrem de forma insistente, sem que o(a) destinatário(a) indique assentimento a elas por meio de palavras ou gestos;

4. Em que o(a) destinatário(a) passa a evitar o mesmo ambiente ou contato com a outra parte;

- Que geram ao(à) destinatário(a) sentimentos de angústia, medo, tristeza ou repulsa.

Além de violar direitos das vítimas à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, o assédio sexual constitui uma ofensa à dignidade humana. Como agravante, a prática muitas vezes é acobertada pelo sigilo e pela ocultação, dificultando à vítima o

enfrentamento do problema. Não é incomum que o agressor passe a tentar desacreditar a vítima, difamando-a no ambiente de trabalho.

Assim como ocorre com o assédio moral, algumas medidas simples podem ser adotadas para evitar situações que favoreçam essa prática nociva e para resguardar os envolvidos de eventual acusação indevida:

1. Procure receber as pessoas em sua sala mantendo as portas abertas;

2. Caso seja necessária uma conversa mais reservada, faculte a presença de uma terceira pessoa, escolhida em comum acordo;

3. Guarde os elogios que não tenham relação com o desempenho da atividade profissional para os momentos de descontração fora do ambiente de trabalho, se forem oportunos e se o(a) destinatário(a) não demonstrar desconforto;

4. Se você falou ou fez algo que pode gerar uma interpretação equivocada, esclareça sua conduta, explicando que não houve intenção de constranger ou de causar uma impressão indevida;

5. Ao convidar determinado(a) colega para sair, deixe claro se o convite não foi transmitido aos demais;

6. Não faça perguntas íntimas ou de caráter pessoal se não houver grau de proximidade entre as partes;

7. Piadas e comentários de cunho sexual não devem ser feitos no ambiente de trabalho, ainda que haja amizade entre as partes;

8. O contato físico nem sempre é algo desejável pela outra parte: deixe-o para momentos de confraternização e observe se é uma prática adotada por outras pessoas na mesma situação;

9. Transmita mensagens de forma clara e objetiva, evitando palavras de duplo sentido ou interpretações dúbias, esclarecendo a intenção do que foi comunicado;

10. Não reforce estereótipos nem replique piadas, ironias ou críticas de cunho machista ou preconceituoso.

Em situações cotidianas, nós não ingressamos na casa de alguém sem sua permissão: qualquer tentativa nesse sentido seria considerada uma invasão. Do mesmo modo, se fixássemos nosso olhar no interior da residência de uma pessoa, observando seus objetos pessoais, tal comportamento seria considerado uma intromissão, assim como seria inoportuno fazer comentários a respeito da casa de alguém sem que houvesse abertura em tal sentido.

Os casos de assédio não são diferentes, caracterizando-se por práticas representadas por invasões à privacidade, contatos físicos indesejados, olhares constrangedores e conversas inoportunas.

A pessoa que pratica o assédio sexual pode ser responsabilizada tanto na esfera criminal (art. 216-A do Código Penal) quanto na administrativa, sendo a conduta considerada falta grave, na forma da Lei 8.112/90.

NOTICIE À COMISSÃO

Se você, como gestor ou gestora, teve conhecimento de alguma situação que caracterize assédio sexual, poderá comunicar o fato à Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual ou às autoridades competentes para a apuração.

O silêncio, em alguns casos, também pode representar uma forma de violência.

Em todos os casos, acolha a vítima, procure saber do que ela necessita, e não faça juízos de valor sobre como ela se sente.



3. DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Preconceito é um pensamento ou predisposição para julgar as pessoas com base nas diferenças. É uma opinião formada sem a devida reflexão ou exame crítico, e pode ser demonstrado de forma explícita ou implicitamente, quando, de modo inconsciente, são formadas associações indevidas em relação a um grupo social ou a uma determinada pessoa.

A discriminação é a manifestação do preconceito por meio de uma conduta, uma ação ou omissão, que constitua forma de distinção, exclusão, restrição ou preferência fundamentada na raça, etnia, cor, gênero, orientação sexual, deficiência, origem social, idade, religião ou qualquer outra característica. A discriminação pode ocorrer por meio da negativa de exercício de direitos ou liberdades fundamentais, recusa de realização de adaptações razoáveis, exclusão nos campos econômico, social, cultural ou laboral, entre outras formas.

O preconceito e a discriminação têm raízes complexas, mas partem da dificuldade de aceitarmos o fato de sermos diversos, de não aceitarmos outra pessoa por não se enquadrar naquilo que conhecemos ou que consideramos ser o mais adequado.

O conformismo com a invisibilidade ou alijamento de determinados grupos também é uma forma de discriminação, assim como também o é a reprodução de pensamentos que reforcem tais condutas.

Precisamos, assim, fomentar o debate sobre questões como violência de gênero, racismo estrutural e institucional, capacitismo, etarismo, entre outras.

DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES NO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho consiste na atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente, repercutindo diretamente nos cargos e funções ocupadas por profissionais do sexo feminino.



Talvez você já tenha se deparado com alguns dos termos abaixo, que são expressões criadas para denominar práticas que traduzem formas de discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho:

- *Manterrupting* (o intrometido): comportamento verificado em reuniões, palestras, entrevistas etc., por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher desnecessariamente, não permitindo que ela conclua um raciocínio, frase ou observação, por acreditarem que seriam de “menor valor”;
- *Mansplaining* (o explica-tudo): é a prática de um homem explicar a uma mulher algo óbvio e que não precisaria ser explicado, porque ele acredita que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecê-la, minando a confiança dela frente aos demais;
- *Bropriating* (ladrão de ideias): o homem reproduz a ideia da mulher e leva o crédito no lugar dela.

FORMA DE INTERAGIR

Para evitar esses tipos de atitudes no ambiente de trabalho, além de as mulheres sinalizarem sua ocorrência, homens devem prestar atenção à sua forma de interagir com as pessoas, respeitando o espaço de fala de todos, dando-lhes o devido crédito e valorização na mesma proporção.

DISCRIMINAÇÃO CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIA+

O termo *LGBTfobia* refere-se às diferentes formas de violência, física ou psicológica, e de hostilidade contra pessoas homossexuais, bissexuais, travestis, transexuais e demais componentes que integram a sigla, sendo encontrado muitas vezes o termo *homofobia* para tratar do mesmo conceito.

Alguns exemplos de comportamentos discriminatórios à população LGBTQIA+ são:

- Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em virtude de sua identidade de gênero ou orientação sexual;
- Proibir a entrada ou permanência em determinado ambiente;
- Dificultar a ascensão profissional ou o desempenho de determinada função em razão da identidade de gênero ou orientação sexual;
- Desrespeito ao uso do nome social.

Reproduzir falas preconceituosas ou “piadas” de mau gosto envolvendo a população LGBTQIA+ também constitui uma forma de discriminação. Todos nós temos um papel importante no combate ao preconceito e à discriminação, reprovando manifestações desse tipo e evitando sua repetição.

RACISMO

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial define discriminação racial como: “toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública”.

O racismo estrutural consiste em um conjunto de práticas discriminatórias presentes em todas as relações e ações, de forma consciente e inconsciente. É manifestado nas relações de trabalho, no acesso a direitos básicos, nos relacionamentos sociais, nas práticas culturais, bem como na política, na economia e no sistema de segurança.

De seu turno, o racismo institucional consiste no sistema de desigualdade baseado na raça que pode ocorrer no âmbito de instituições como órgãos públicos, empresas privadas, instituições de ensino etc. Trata-se de um reflexo sobre como o racismo estrutural se fixou nas instituições. Pode manifestar-se por meio de práticas e comportamentos, inclusive

omissões, adotados no ambiente de trabalho, como resultado de preconceitos.

É preciso fomentar nos ambientes institucionais os seguintes questionamentos: quantas pessoas negras há no meu local de trabalho? Quantas delas ocupam cargos de gestão na instituição de que faço parte? Elas são ouvidas quando expressam ideias no grupo que integro?

CAPACITISMO

O Capacitismo também é uma forma de discriminação e preconceito, constituindo tratamento desfavorável a uma pessoa com deficiência, colocando-a em uma posição de inferioridade, como se tivesse menos valor na sociedade.

O capacitismo pode acontecer tanto por meio de atos discriminatórios, como negar o acesso de uma pessoa com deficiência a um serviço com base unicamente em sua condição pessoal, quanto pelo uso de expressões inadequadas, como “ele é retardado” ou “você está cego/surdo?”.

O capacitismo também pode estar presente nas atitudes, quando, por exemplo, nos expressamos com surpresa quando uma pessoa com deficiência faz um bom trabalho.

Da mesma forma, não devemos tratar uma pessoa com deficiência como se fosse merecedora de pena, ou mesmo de forma infantilizada. O tratamento oposto, ou seja, considerar alguém com deficiência como “herói” por ter feito algo, também é um equívoco, por considerar que a pessoa com deficiência é que seria inadequada ao mundo, quando, na realidade, são os espaços públicos que não foram suficientemente adaptados para melhor atender às suas necessidades e particularidades.

ETARISMO

O etarismo é a discriminação de determinadas pessoas com base em estereótipos de idade. Em outras palavras, consiste no preconceito contra pessoas considerando sua faixa etária, atingindo de maneira mais acentuada os idosos.

É necessário instituir no âmbito das instituições uma política voltada à promoção da diversidade, ressaltando a necessidade de integração entre as diferentes gerações como forma de enriquecer culturalmente o ambiente de trabalho e favorecer o clima organizacional.

A proibição constitucional de práticas discriminatórias em relação à idade se consolidou na lei que instituiu a política nacional do idoso (Lei n.º 8.842/94), cuja regência é a do princípio da não discriminação de qualquer natureza (art. 3.º, III).

A Lei n.º 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória ou que limite o acesso da pessoa à relação de emprego com a motivação na idade do trabalhador (art. 1.º).



4. PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

A Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com as inovações trazidas pela Resolução nº 518/2023 também do CNJ, instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.

Entre as finalidades da Resolução está a prevenção às práticas de assédio e discriminação, formando um núcleo de acolhimento às vítimas de tais condutas nocivas. A norma é voltada a todos(as) aqueles(as) que atuam no sistema judiciário: magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), colaboradores(as) terceirizados(as), voluntários(as) etc.

A norma também prevê a criação de Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação que primam, em sua composição, pela representação da diversidade existente nos órgãos do Poder Judiciário. Têm, entre suas atribuições, desenvolver políticas para o enfrentamento de tais práticas, auxiliar na análise e apuração dos casos e submeter os

relatórios aos setores competentes, atuando no acolhimento das vítimas de assédio e discriminação.

As Comissões não têm atribuição para estabelecer punições aos agentes que praticam condutas de assédio e discriminação, mas devem servir de apoio aos órgãos responsáveis, promovendo o acompanhamento dos casos.

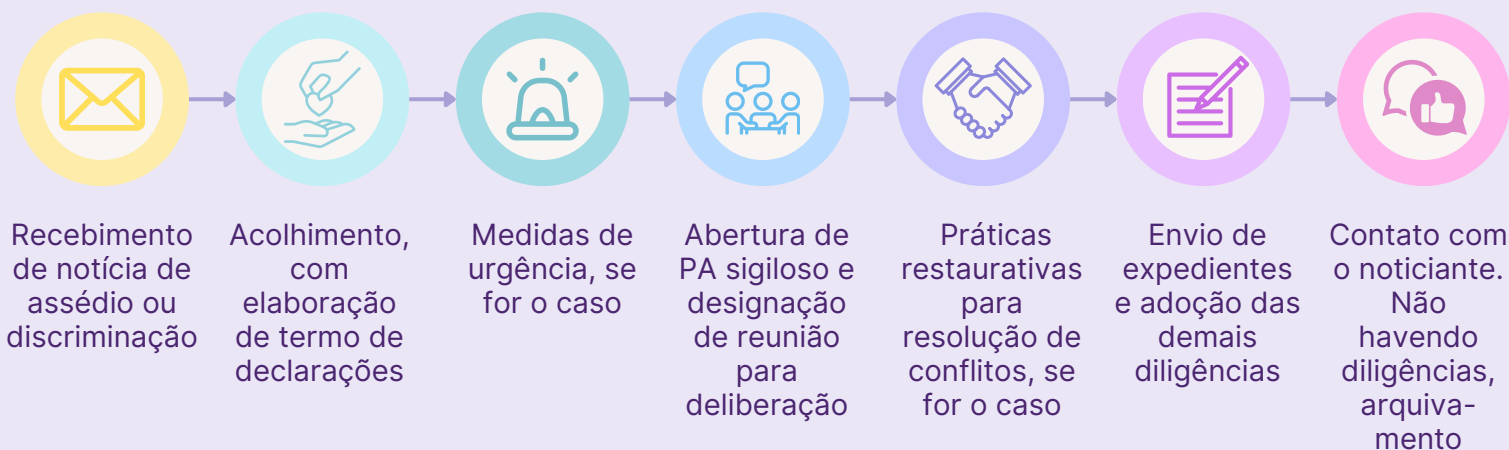
Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação no trabalho pode ser noticiada à Comissão, seja por quem foi vítima de tal prática, seja por quem teve conhecimento de fatos que possam caracterizá-la. Perceba que, em alguns casos, notadamente quando a prática configurar também um crime (assédio sexual, racismo, homofobia etc.), o gestor tem obrigação de reportar os fatos às autoridades competentes.

Recebida a notícia de fato que possa caracterizar assédio ou discriminação, caberá à Comissão solicitar providências aos setores competentes, garantir proteção às pessoas envolvidas e promover medidas voltadas ao acolhimento, suporte e orientação das vítimas.

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverá, também, acompanhar o andamento do caso, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações.

Lembre-se: em todos os casos serão resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, nos termos da Resolução n º 351/2020-CNJ.

VISÃO GERAL DO FLUXO DE ACOLHIMENTO



FONTES DE CONSULTA

- “Assédio Moral e Sexual. Senado Federal - Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”, disponível no link <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509899>, acesso em maio de 2022.

- “O ABC da Violência contra a Mulher no Trabalho, do Ministério Público do Trabalho”, disponível no link <https://cnts.org.br/noticias/violencia-contra-a-mulher-no-mercado-de-trabalho-e-tema-de-cartilha-do-mpt/>, acesso em maio de 2022.

- “Assédio Moral, Sexual e Discriminação”. Conselho Nacional de Justiça – Política de Prevenção e Enfrentamento no âmbito do Poder Judiciário. <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/>, acesso em maio de 2022.

-<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/>, acesso em maio de 2022.

- Pesquisa nacional “Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário”, Conselho Nacional de Justiça, disponível no link <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/02/pesquisa-assedio-e-discriminacao.pdf>, acesso em maio de 2022.

Guia prático sobre prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito da Justiça Federal da 5ª Região

RESPEITO E TOLERÂNCIA: EU PRÁTICO!

