

GUIA RÁPIDO DE COMBATE

ao Assédio e à Discriminação

Um instrumento para promover um ambiente de trabalho seguro, digno e acolhedor.



SUBCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL,
DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NOS 1º E 2º GRAUS



 **JUSTIÇA DO TRABALHO**
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

Nosso Compromisso: Um Entendimento Compartilhado Para um Ambiente de Trabalho Seguro



Este guia é um instrumento de consulta rápida destinado a servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), terceirizados(as) e colaboradores(as). Seu objetivo é promover o nivelamento institucional sobre os conceitos, sinais e formas de prevenção do assédio e da discriminação.



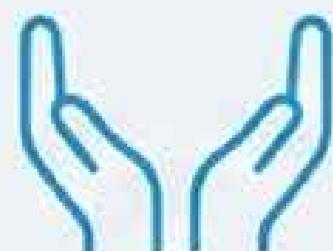
Proteção Integral

Reforça a proteção à vítima e a prevenção de retaliação.



Alinhamento Institucional

Alinhado às diretrizes da Resolução CNJ n. 351/2020.



Ações Eficazes

Apoia decisões céleres para construir ambientes de trabalho seguros e acolhedores.



O Que Caracteriza a Violência no Trabalho?

Assédio Moral

Condutas abusivas e reiteradas com a intenção ou efeito de desestabilizar emocionalmente o trabalhador, violando sua dignidade.

Tipos: Vertical (ascendente/descendente) e Horizontal.

Assédio Sexual

Conduta de conotação sexual não consentida que visa obter vantagem ou constranger a pessoa. Pode ocorrer sem contato físico.

Discriminação

Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em características pessoais (raça, gênero, orientação sexual, etc.) que prejudique direitos.

Entendendo os Conceitos Fundamentais

Seção 1 **Violência e Assédio (Definição Ampla)**

Fonte: Convenção 190 da OIT

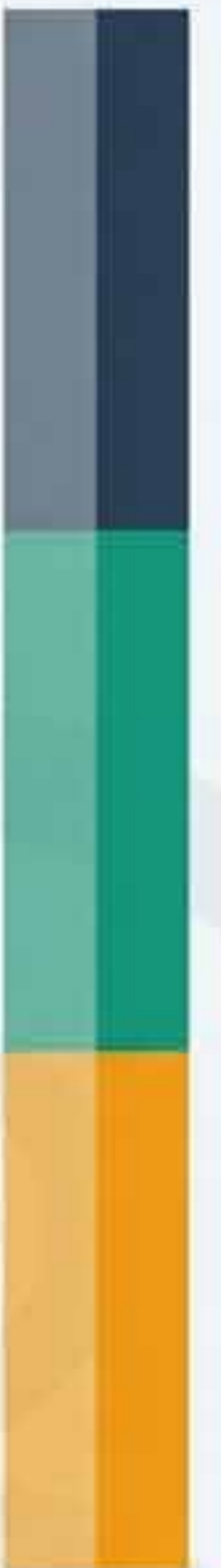
Conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem ou causem dano físico, psicológico, sexual ou económico.

Seção 2 **Violência Psicológica**

Condutas verbais ou não verbais que causem dano emocional, humilhação ou diminuição da autoestima, mesmo que em episódio único.

Seção 3 **Microagressões**

Comentários ou atitudes sutilmente discriminatórias que, isoladas ou cumuladas, afetam a dignidade e podem configurar um ambiente hostil.



O Que Não Configura Assédio: Limites da Atuação Profissional

- ✓ Exigência de cumprimento de metas razoáveis.
- ✓ Avaliações funcionais devidamente fundamentadas.
- ✓ Orientações técnicas firmes, porém respeitosas.
- ✓ Conflitos pontuais sem a intenção de humilhar.
- ✓ Divergências profissionais tratadas com respeito.
- ✓ Críticas ao trabalho com fundamento objetivo, expressas de forma privada e construtiva.
- ✓ Realocação de pessoal por necessidade institucional.

Protocolo de Identificação: Sinais de Alerta no Ambiente de Trabalho



Sinais de Assédio Moral

- Isolar a pessoa do fluxo de trabalho.
- Retirar autonomia injustificadamente.
- Delegar tarefas impossíveis ou impor prazos inexecutáveis.
- Humilhar em público ou espalhar rumores.



Sinais de Assédio Sexual

- Convites insistentes após recusa clara.
- Comentários sobre corpo, roupas ou vida sexual.
- Insinuações ou olhares lascivos.
- Propostas de favorecimento em troca de “proximidade”.



Sinais de Discriminação

- Piadas ou apelidos relacionados a características pessoais (cor, gênero, idade, etc.).
- Distribuição desigual de oportunidades.
- Comentários que reforçam estereótipos.

Checklist Rápido: Faça Estas Perguntas Para Avaliar a Situação

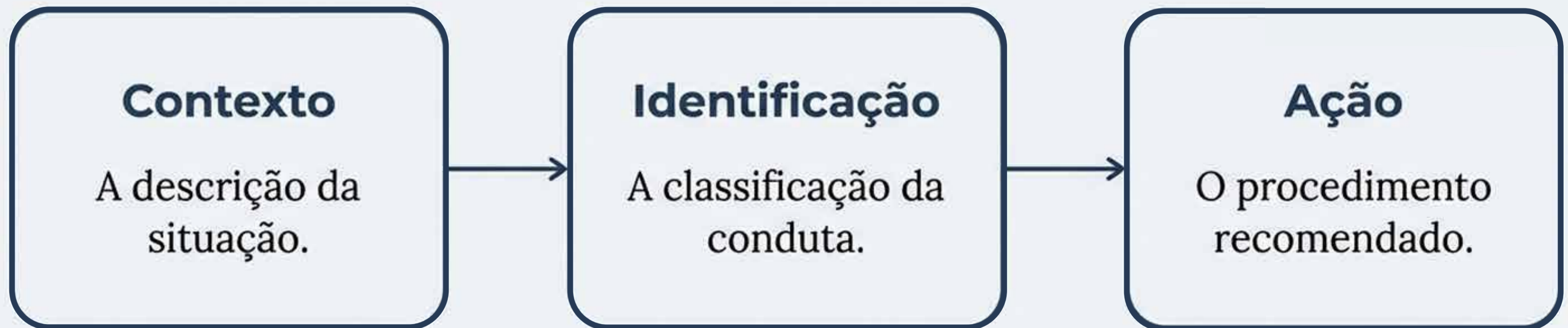
- A conduta gerou constrangimento ou humilhação?
- Há relação de poder (formal ou informal) envolvida?
- A ação foi motivada por características pessoais (raça, gênero, etc.)?

- A situação é reiterada?
- Há conotação sexual não desejada?
- A pessoa demonstrou desconforto e, mesmo assim, a conduta persistiu?



Da Teoria à Realidade: Situações Práticas Analisadas

As situações a seguir ilustram como o assédio e a discriminação se manifestam no dia a dia. Analise cada caso sob a ótica do que aprendemos.





Nota Importante: Lembre-se: não se recomenda a tentativa de solução informal quando houver risco de exposição, desequilíbrio de poder ou retaliação.




Estudos de Caso em Ação (Parte 1)


Caso 1: “A reunião invisível”


 **Contexto:** Servidora é repetidamente excluída de reuniões importantes, e a chefia justifica com desqualificação.

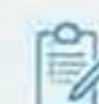
 **Identificação:** Assédio moral por isolamento profissional.

 **Ação:** Registrar evidências e procurar os canais formais.


Caso 2: “É só brincadeira”


 **Contexto:** Piadas sobre pessoas LGBTQIAPN+ em grupo de WhatsApp institucional e desqualificada estagiária que se sentiu desconfortável.


 **Identificação:** Discriminação e violência psicológica.

 **Ação:** Registrar evidências e procurar os canais formais.

Caso 3: “O elogio inconveniente”

 **Contexto:** Gestor faz comentários diários sobre a aparência de uma servidora, mesmo após ela demonstrar desconforto.

 **Identificação:** Assédio sexual (ambiental, sem contato físico).

 **Ação:** Registrar evidências e procurar os canais formais.



Estudos de Caso em Ação (Parte 2)

Caso 4: “Produtividade como punição”

Contexto: Servidor recebe tarefas com prazos impossíveis como forma de desgaste.

Identificação: Assédio moral por sobrecarga intencional.

Ação: Registrar evidências e procurar os canais formais.

Caso 5: “A nova colega”

Contexto: Servidora com deficiência é excluída de atividades externas sob o pretexto de “proteção”.

Identificação: Discriminação indireta.

Ação: Solicitar adequações e, se a conduta persistir, acionar os canais formais.

Caso 6: “Depois da denúncia, tudo mudou”

Contexto: Servidor sofre alterações de escala e exclusão de tarefas após fazer uma reclamação formal.

Identificação: Retaliação (infração autônoma).

Ação: Registrar evidências e procurar os canais formais.

Caso 7: “Era só uma figurinha”

Contexto: Envio de figurinhas com conteúdo sexual sugestivo em grupo institucional.

Identificação: Assédio sexual digital.

Ação: Registrar evidências e procurar os canais formais.

Prevenção Cotidiana: Nossa Responsabilidade Coletiva

A prevenção é uma ação contínua e deve ocorrer antes, durante e depois de qualquer ocorrência. A construção de um ambiente seguro é uma responsabilidade de todos, não apenas da gestão.



Ambiente de Trabalho

Divisão equilibrada de tarefas, reuniões de alinhamento e atenção aos sinais de isolamento.



Comunicação

Diálogo transparente, escuta ativa e feedbacks contínuos e respeitosos.



Liderança Ética

Conduta exemplar, sensibilidade às vulnerabilidades e formação contínua.



Estrutura Institucional







Canais de denúncia claros, proteção contra retaliação e educação permanente.

O Caminho Institucional: Como uma Notícia é Encaminhada

- 1 Recebimento da Notícia
- 2 Acolhimento Inicial
- 3 Análise Preliminar
- 4 Classificação
- 5 Encaminhamento
- 6 Acompanhamento
- 7 Retorno Institucional Seguro

Importante: Não cabe à chefia imediata realizar investigação informal. O encaminhamento para o fluxo institucional é obrigatório, protege as partes e evita a revitimização.

Quando Acionar os Colegiados?

-  Sempre que houver suspeita de assédio ou discriminação.
-  Quando a solução informal puder gerar riscos ou retaliação.
-  Se a chefia direta estiver envolvida na situação.
-  Em casos com potencial impacto psicológico relevante.
-  Quando houver dúvidas sobre a classificação da conduta.
-  Sempre que a situação extrapolar o campo técnico-administrativo.



Nossos Princípios: A Bússola Que Guia Toda a Atuação



Centralidade da Vítima:
Todas as decisões
consideram sua
proteção e bem-estar.



Confidencialidade



Proteção Integral
e Prevenção de
Retaliação



Escuta Qualificada e
Acolhedora



Imparcialidade



Celeridade



Dever Institucional
de Encaminhar



Não Revitimização



Transparência
Responsável

Para Saber Mais: Materiais de Referência

Aprofunde seu conhecimento com estes materiais selecionados sobre o tema.



- **Cartilha TRF6** – Cartilha sobre as diversas formas de assédio



- **Ministério das Comunicações** – Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual



- **Ministério Público do Trabalho** – Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas



- **Justiça do Trabalho** – Guia Prático por um Ambiente + Positivo



- **Justiça do Trabalho** – Liderança Responsável: Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio

