

EDIÇÃO ESPECIAL

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

IDENTIFICAR, DENUNCIAR E COMBATER



Sumário

ASSÉDIO MORAL

- 05 INTRODUÇÃO
- 06 O QUE É ASSÉDIO MORAL
- 09 CONVENÇÃO 190 DA OIT
- 10 ASSÉDIO MORAL E O SISTEMA DE GESTÃO
- 12 REFORMA ADMINISTRATIVA E ASSÉDIO
- 13 DENUNCIAR O ASSÉDIO
- 14 O ASSÉDIO NO JUDICIÁRIO: DADOS E PESQUISAS
- 16 LEIS E NORMAS DE ENFRENTAMENTO
- 20 O PAPEL DO SINDICATO
- 23 NÃO SE CALE!

ASSÉDIO SEXUAL

- 26 INTRODUÇÃO
- 28 8 DE MARÇO: LUTA, MEMÓRIA E DIREITOS
- 29 POR QUE UM DIA DA MULHER?
- 30 DIREITOS DAS MULHERES: AVANÇOS E RESISTÊNCIAS
- 31 RECONHECENDO O ASSÉDIO SEXUAL
- 32 CULTURA DO ESTUPRO, ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL
- 35 ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO E FORA DELE
- 37 VOCÊ PODE ESTAR SOFRENDO ASSÉDIO SE...
- 38 O QUE FAZER E COMO AGIR
- 40 COMO COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL
- 41 ONDE DENUNCIAR E BUSCAR APOIO
- 42 BIBLIOGRAFIA
- 43 CONSIDERAÇÕES FINAIS
- 44 INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS



SINTRAJUD

DIRETORIA EXECUTIVA

Gestão 2023 -2026

Ana Luiza Figueiredo
Ana Silvia Poço
Anna Karenina
Antônio Melquiades "Melqui"
Camila Oliveira
Ciro Manzano
Cleber Aguiar
Fábio Rodrigues
Isabella Leal
Ismael Souza
João Carlos
Jorge Costa
José Carlos Sanches
Lutemberg Souza
Luiz Paiva
Lynira Sardinha
Marcos Trombeta
Marinilda Dias
Maurício Rezzani
Rosana Nanartoni

EXPEDIENTE

Fevereiro/2026

Jornalistas:

Jeferson Choma
Luciana Araujo
Hélcio Duarte

Direção de arte:

Vinicius Soares

Diagramação:

Wesley Araujo

Revisão/atualização do texto sobre assédio sexual:

Ana Carla Clemente

Assessoria jurídica:

Eliana Lúcia Ferreira
Marina Lemos Soares
César Lignelli

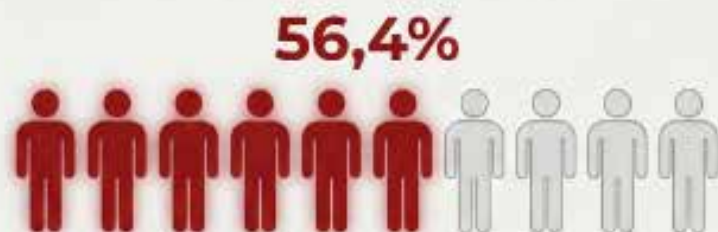
IMPACTO NA SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DA CATEGORIA



21,8% das servidoras mulheres usam com frequência algum medicamento para controle de estresse e ansiedade ou outra condição de saúde em decorrência das atividades profissionais. Entre os homens, o uso chega a 14%.

Fonte: CNJ -2023.

MAIS DA METADE JÁ SOFREU ASSÉDIO NO JUDICIÁRIO



56,4% das pessoas entrevistadas responderam que já **sofreram assédio ou discriminação**, segundo a **2ª Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação** no âmbito do Poder Judiciário, realizada pelo CNJ em 2023.

FEMINICÍDIOS EM SÃO PAULO

266
feminicídios
recorde histórico em SP (2025)

1 mulher morta a cada 33h

266 feminicídios foram registrados em São Paulo em 2025, um **recorde da série histórica iniciada em 2018**. Em média, uma mulher morta a cada 33 horas, aumento de 8% em relação a 2024.



Fonte: Secretaria da Segurança Pública SP.

ASSÉDIO MORAL: IDENTIFICAR, DENUNCIAR E COMBATER

A luta contra o assédio moral no trabalho é uma pauta central do Sintrajud. Ela integra a construção de uma política de saúde do trabalhador e da trabalhadora no Judiciário Federal, partindo do princípio de que um ambiente de trabalho saudável é condição para a dignidade e a qualidade do serviço público.

O assédio moral é profundamente danoso: desorganiza o trabalho, deteriora relações, compromete a saúde física e mental. Onde ele existe, há medo, insegurança e adoecimento. Por isso, a defesa da saúde dos servidores e servidoras é um compromisso coletivo. Cabe aos Sindicatos e a cada servidor e servidora atuar para que o trabalho seja fonte de realização, e não de sofrimento que afeta também a vida familiar e social.

O assédio moral não é apenas um problema individual, mas resultado de modelos institucionais marcados por autoritarismo e concentração de poder. Enfrentá-lo implica transformar essas estruturas para garantir respeito, segurança e equilíbrio no exercício das funções.

Esta publicação é uma reedição especial de cartilhas anteriormente editadas pelo Sindicato e integra esse esforço coletivo: com informação e organização, é possível construir ambientes de trabalho mais saudáveis e justos.

O Sintrajud mantém uma campanha permanente com materiais informativos, formações e ações de conscientização que ampliam a visibilidade do tema e incentivam o enfrentamento cotidiano dessas práticas. A mobilização da categoria

resultou em conquistas políticas e jurídicas importantes, como normas e leis que fortalecem o combate ao assédio.

O cenário atual torna esse combate ainda mais urgente. A intensificação de metas, modelos gerenciais autoritários, reformas administrativas cobradas por governos, parlamento e mídia - e impostas de forma infralegal pela cúpula do Judiciário, terceirizações e privatizações ampliam situações de violência moral, inclusive nos Tribunais.

Combater o assédio exige ações permanentes: Identificar, denunciar e enfrentar essas práticas são passos essenciais. O Sindicato atua ao lado dos trabalhadores e das trabalhadoras, orientando, acolhendo denúncias e lutando por ambientes de trabalho dignos.



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral caracteriza-se por ser uma conduta abusiva de comportamentos, ações, palavras, atos, gestos, inclusive de indiferença, que atentem contra a personalidade, a dignidade e a integridade psíquica ou física de um indivíduo ou grupo.

É uma prática que pode ocorrer por meio de palavras, atitudes, expressões faciais ou gestos que busquem desqualificar, inibir, hu-

milhar ou desestabilizar a pessoa. Causa sofrimento psíquico e/ou dano físico e degrada o ambiente de trabalho e as relações socioprofissionais.

É importante relatar que todo assédio moral está inserido em uma relação de poder e intimamente ligado à organização do trabalho, com as metas, os turnos, o controle do trabalho, entre outros elementos, tendo origem nas hie-

rarquias superiores e tendo o/a trabalhador/a como vítima.

Dessa forma, o assédio moral deve ser analisado para além da relação assediador-asse-diado, pois constitui-se, na prática, como uma ferramenta de gestão, utilizada para aumentar a produtividade, que pode levar à demissão ou à relocação de um/a trabalhador/a que por algum motivo incomode a hierarquia.

MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que atinge diretamente a dignidade, a identidade e a saúde do trabalhador ou trabalhadora. Ele compromete relações pessoais, afeta o equilíbrio emocional e pode gerar adoecimento físico e

mental. Em situações extremas, pode levar até à morte. Por tudo isso deve ser reconhecido, prevenido e combatido. A seguir, apresentamos os principais tipos de assédio moral, com exemplos comuns que podem ocorrer no ambiente de trabalho.



Respeito não é favor, nem prêmio, é direito!

ASSÉDIO MORAL DIRETO

É quando a violência psicológica ocorre de maneira explícita, direcionada diretamente contra a pessoa. Exemplos: fazer ameaças profissionais ou pessoais; ridicularizar,

humilhar ou menosprezar o/a trabalhador/a na frente dos colegas; ofender, fazer agressões verbais ou xingamentos; atribuir erros inexistentes ou culpar injustamente a pessoa;

repetir uma mesma ordem simples como forma de humilhação. Esse tipo de assédio busca desmoralizar o/a trabalhador/a, corroendo sua confiança e sua imagem diante dos outros.



ASSÉDIO MORAL INDIRETO

Ocorre quando o trabalhador é prejudicado ou isolado por meio de práticas menos explícitas, mas igualmente destrutivas. Exemplos: impedir sua participação ou ignorar sua presença; impedir que a pessoa se expresse ou

faça perguntas, sem explicar os motivos; sobrecarregar de tarefas ou, ao contrário, impedir que continue trabalhando ao negar informações e materiais; dar propositalmente instruções confusas, contraditórias ou imprecisas;

espalhar boatos ou mentiras sobre a vida pessoal ou profissional da vítima; ridicularizar ou desacreditar laudos médicos. O objetivo é desestabilizar emocionalmente, criando insegurança, ansiedade e medo.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

É quando práticas abusivas se tornam parte da própria cultura institucional, estimuladas ou toleradas pela chefia. Exemplos: exigir que trabalhadores/as cumpram horários fora da jornada ou fazer mudanças de turno sem aviso prévio; estimular competição ex-

cessiva ou individualismo, criando rivalidade e exclusão entre os/as trabalhadores/as; impedir que funcionários tomem café, impor redução de pausas ou os obrigar a comer em locais inadequados; realizar campanhas internas contra o Sindicato, como listas para que trabalha-

dores se comprometam a não procurá-lo; discriminar no acesso a cursos, promoções ou salários (por sexo, idade, raça ou outros critérios). Esse tipo de assédio transforma a violência em rotina e pressiona trabalhadores/as a se submeterem para manter o emprego.

ASSÉDIO VERTICAL DESCENDENTE

Ocorre quando superiores hierárquicos utilizam sua posição para constranger ou humilhar. Exemplos: exigir tarefas que não fazem parte da função, como limpar banheiro, fazer café ou executar serviços pessoais; controlar conversas ou fazer ameaças quando colegas se aproximam; advertir trabalhadores/as injustamente, inclusive por motivo de atestado médico ou reivindicação de direitos. É um uso distorcido da autoridade, que viola regras, direitos e a dignidade do trabalhador.

ASSÉDIO E CAPACITISMO

A discriminação contra pessoas com deficiência é uma forma de assédio moral. Quando servidores/as são pressionados/as, desqualificados/as ou removidos/as em razão de deficiências física, intelectual, visual, auditiva ou não visíveis e/ou transtornos psiquiátricos, o ambiente de trabalho se torna hostil e adoecedor. Essas práticas violam direitos, reforçam desigualdades e ignoram a obrigação das instituições públicas de garantir acessibilidade, acolhimento e condições adequadas de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL

Embora não seja sinônimo de assédio moral, pode ocorrer junto dele. O assédio sexual fere a liberdade sexual, a intimidade das vítimas, a igualdade de tratamento e o direito a um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. Ele se expressa por meio de propostas, chantagens, insinuações ou contatos indesejados, sempre com o objetivo de obter vantagem sexual.

Leia o QR CODE
DENUNCIE!



**CAPACITISMO
E ASSÉDIO
CAMINHAM
JUNTOS NA
EXCLUSÃO,
COMBATÊ-LOS
É DEFENDER
A DIGNIDADE
DE TODAS AS
PESSOAS.**

ASSÉDIO SEGUNDO

A CONVENÇÃO 190 DA OIT

Aprovada em 2019, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece, de forma clara e abrangente, que práticas abusivas no ambiente de trabalho não são conflitos individuais ou desvios pontuais, mas violações de direitos humanos e trabalhistas que exigem resposta. O texto da Convenção define “violência e assédio” no

mundo do trabalho como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Segundo a Recomendação 206 da OIT, o termo é tratado de forma única, abrangendo ofensas físicas, psico-

lógicas, morais, sexuais e patrimoniais. A Convenção 190 impõe aos países signatários a obrigação de prevenir, combater e reparar situações de violência e assédio no trabalho, afirmando que ambientes de trabalho seguros e dignos são condição fundamental para a justiça social e para a proteção da saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores.



Marcha Nacional contra a reforma administrativa, em 2025. (Fotografia: Dandara Téa)

ASSÉDIO MORAL TEM UM PAPEL NO SISTEMA



O assédio moral não é apenas resultado de conflitos individuais: ele está enraizado no sistema político-econômico que organiza o trabalho e a gestão das instituições. Para compreendê-lo, é preciso ir além de casos isolados e analisar as estruturas que favorecem sua reprodução.

Na sociedade atual, o assédio se relaciona às formas de organização do trabalho e à busca por mais produtividade sem aumento proporcional de investimentos. Essa lógica transforma a pressão e a violência psicológica em instrumentos de controle e disciplina. Mesmo no setor público, onde a de-

missão é mais restrita, persistem relações hierárquicas que permitem o exercício arbitrário do poder. Chefias podem humilhar, isolar, sobrecarregar servidores/as ou, ao contrário, esvaziar suas funções, com o objetivo de desestabilizá-los/las e forçar remoções ou afastamentos por adoecimento.

No serviço público, o assédio expressa a adoção de modelos de gestão inspirados no neoliberalismo, baseados em metas excessivas, avaliações punitivas e cobrança permanente por desempenho. Pressionados por resultados, gestores reproduzem práticas autoritárias que

naturalizam o sofrimento como parte da rotina de trabalho. A precarização, a competitividade e a austeridade fiscal ampliam esse quadro ao fragilizar direitos e aumentar a insegurança.

No Judiciário, esses problemas se intensificam devido à estrutura fortemente hierarquizada. Processos recentes de reestruturação produtiva, com terceirizações, flexibilização de vínculos e automação, alteraram profundamente a organização do trabalho. Os chamados programas de “modernização tecnológica”, “equalização de força de trabalho”, ou a pressão por “fazer mais com menos” ilustram

essa lógica ao reduzir equipes, impor metas mais rígidas e transferir aos servidores/as a responsabilidade por limitações estruturais. O resultado é sobrecarga, adoecimento e maior risco de assédio moral.

Enfrentar o assédio exige, portanto, mais que intervenções pontuais. É necessário enfrentar o modelo de gestão neoliberal e o arranjo institucional que incentivam o autoritarismo, o medo e a desumanização. É

uma luta que depende da ação coletiva dos trabalhadores, de Sindicatos fortes e de uma crítica profunda ao sistema capitalista que aprofunda a superexploração e transforma sofrimento em método de gestão.



REFORMA ADMINISTRATIVA E ASSÉDIO MORAL

As reformas administrativas que voltam recorrentemente ao debate em campanhas da mídia, governos e do “mercado” devem ser vistas como um alerta para a sociedade e para os/as servidores/as públicos/as. Longe de modernizar o Estado, as propostas não priorizam a melhoria dos serviços nem enfrentam os supersalários. Seu eixo central sempre é a redução de direitos, o enfraquecimento das carreiras e a precarização do atendimento à população, com impacto direto sobre serviços essenciais.

Vinculada ao atual arcabouço fiscal, a reforma pauta em 2026 aprofunda o enxugamento do setor público ao priorizar a contenção de gastos e o redirecionamento de recursos para o pagamento

da dívida. Para sustentar esse modelo, o projeto prevê restrições a concursos, flexibilização da estabilidade e desestruturação das carreiras, comprometendo as condições de trabalho e a capacidade de atuação do Estado.

Quanto maior a insegurança funcional, maior a vulnerabilidade a práticas abusivas. Nesse contexto, a proposta de reforma amplia a exposição dos servidores e das servidoras a pressões constantes e favorece a expansão do assédio moral como método de gestão. O texto reforça modelos inspirados na lógica empresarial, com metas excessivas, avaliações punitivas e estímulo à competição interna.

A gratificação por desempenho é um dos pontos mais críticos: ao

vincular remuneração a metas rígidas, muitas vezes inalcançáveis, transforma o ambiente de trabalho em um espaço de cobrança permanente.

A flexibilização da estabilidade agrava o quadro ao aumentar o risco de perseguições e decisões arbitrárias. Servidores/as que questionam abusos ou denunciam irregularidades podem se tornar alvos de intimidação.

Sob esse sistema, gestores/as também atuam pressionados/as por indicadores distantes da realidade. O resultado é uma engrenagem de adoecimento marcada por mais cobrança, menos direitos e maior submissão, com efeitos negativos para trabalhadores e para a qualidade do serviço público.

Reforma Administrativa: mais metas, menos direitos, mais assédio.

ROMPER O SILÊNCIO

Em geral, o assédio moral atinge com mais frequência trabalhadores e trabalhadoras responsáveis, competentes e que expressam opiniões sobre o trabalho. Também são alvos comuns aqueles com mais experiência, especialmente quando uma nova chefia sente necessidade de “se impor”. Servidores/as adoecidos/as, ativistas sindicais que denunciam problemas, mulheres, pessoas com deficiência e tra-

balhadores vítimas de racismo, discriminação por orientação sexual, motivos religiosos ou políticos também estão entre os grupos mais vulneráveis.

Além disso, cresce o número de casos de assédio estratégico ou organizacional, modalidade em que as humilhações são contínuas e fazem parte da lógica de gestão. Nesses casos, as agressões podem ser direcionadas, por exemplo, a quem não atingiu

determinada meta de trabalho no mês. Por isso, identificar essas práticas é o primeiro passo para proteger a saúde dos trabalhadores/as, fortalecer a solidariedade entre colegas e enfrentar ambientes abusivos.

Procure o Sindicato para agir coletivamente e garantir nossos direitos. Um ambiente de trabalho saudável só é possível quando práticas de assédio são denunciadas, combatidas e prevenidas.



Atos contra o assédio em Ribeirão Preto, em 2023, e no Fórum Ruy Barbosa, em 2022. (Arquivo Sintrajud e Kit Gaion)

PESQUISAS MOSTRAM O ASSÉDIO NO JUDICIÁRIO

Estudo realizado pelo TRE-SP em 2024 expõe um quadro alarmante: 43% dos participantes já sofreram assédio ou discriminação.

Entre 470 respondentes, o assédio moral aparece como o tipo mais comum, com 179

casos, seguido por assédio sexual e discriminações de gênero e raça. O perfil das vítimas evidencia padrões estruturais: a maioria são mulheres (60,2%), servidores/as efetivos/as e grande parte tem como agressor um supe-

rior hierárquico (67,8%). Também se destacam situações envolvendo pessoas negras, PCDs e trabalhadores/as do interior do estado, refletindo desigualdades já conhecidas. (Fonte: pesquisa interna TRE-SP, 2024).

Realidade nacional – Um estudo do CNJ de 2023 expõe um quadro crítico no Judiciário Federal: 56,4% dos trabalhadores afirmam

ter sofrido assédio. A maior parte dos casos (88%) é de assédio moral, marcados por humilhações, cobranças abusivas e práticas de

gestão que violam a dignidade no trabalho. O impacto sobre a saúde é devastador: 78% das vítimas desenvolveram adoecimento.



(Fonte: Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário/CNJ, 2023)



QUAIS SÃO AS LEIS E ATOS NORMATIVOS PARA SE COMBATER O ASSÉDIO

A legislação e os atos normativos representam um avanço importante no combate ao assédio, mas a efetividade dessas medidas depende, sobretudo, da luta coletiva.

No âmbito federal, a Lei nº 8.112/1990 não trata expressamente da violência e do assédio moral; contudo, a conduta do(a) assediador(a) é passível de punição, na medida em que afronta o dever de moralidade, um dos princípios que regem a Administração Pública.

As normas de enfrentamento ao assédio constituem uma conquista relevante, fruto de anos de mobilização e reivindicação da categoria. O Sintrajud teve atuação firme e contínua nesse processo, contribuindo para avanços obtidos por meio da pressão coletiva, que resultaram na edição de atos normativos, como a Resolução nº 351/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), posteriormente atualizada pela Resolução CNJ nº 518/2023 e a Resolução 671/2026.

Embora não tenha natureza de lei, essa resolução se tornou um marco na institucionalização do combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário, ao estabelecer uma política nacional que reconhece essas práticas como violações de direitos humanos, cria mecanismos formais de prevenção e define procedimentos de acolhimento, denúncia e responsabilização.

Apesar dos avanços normativos, a aplicação dessas medidas ainda encontra limites significativos. A simples existência de leis e atos normativos, por si só, não impede a ocorrência do assédio. No cotidiano dos locais de trabalho, muitos servidores e servidoras continuam submetidos/as a práticas abusivas. Na prática, normas internas e códigos de ética frequentemente permanecem apenas no papel, seja pelo medo de denunciar, seja pelas dificuldades de enfrentamento de estruturas hierárquicas

marcadas pelo autoritarismo, seja, ainda, por uma cultura institucional que naturaliza e tolera comportamentos abusivos.

Sem organização e mobilização coletiva, as respostas institucionais tendem a se manter no plano formal, revelando-se insuficientes diante da gravidade do problema. Por isso, o Sindicato é essencial. Ele organiza a ação coletiva, acompanha denúncias, oferece orientação jurídica, pressiona a administração por investigações e dá suporte político ao/a servidor/a. Ao romper o isolamento, a organização coletiva reduz o poder do/a assediador/a. A legislação é importante para definir direitos e responsabilidades, mas só ganha eficácia quando sustentada pela mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras.

O Sintrajud defende uma política efetiva de combate ao assédio, com responsabilização proporcional à gravidade das condutas. Assedia-

dores/as não podem ser protegidos enquanto vítimas são removidas de seus locais de trabalho. É preciso inverter essa lógica e garantir punições rigorosas.

O Judiciário também precisa avançar na inclusão de pessoas com deficiência. Sem acessi-

bilidade real e políticas consistentes, servidores/as PCD continuam enfrentando barreiras e desigualdades dentro das próprias instituições.

Em 2020, na iniciativa privada, a Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho incorporou o combate ao

assédio moral e sexual entre as funções das comissões de prevenção a acidentes de trabalho. E a partir de maio de 2026 a NR1 passa a vigorar com alterações que incorporam que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho devem ser considerados.

AVANÇO

CNJ PROÍBE RETALIAÇÃO CONTRA QUEM REALIZAR DENÚNCIA

Em 29 de janeiro de 2026, na primeira sessão virtual extraordinária do ano, o CNJ aprovou a Resolução 671, que endurece as regras de enfrentamento ao assédio no Poder Judiciário, e proibiu expressamente retaliações contra quem apresentar denúncias. A nova norma estabelece que cabe à administração comprovar a legitimidade de qualquer ato que possa ser interpretado como represália, como exonerção, mudanças injustificadas de lotação, alterações abruptas em avaliações de desempenho, restrição de atribuições ou negação de oportunidades de capacitação. A medida busca garantir proteção efetiva às vítimas e denunciantes, fortalecendo a política institucional de combate ao assédio e reduzindo o medo de represálias.

O QUE DIZEM AS RESOLUÇÕES

351/2020 E 671/2026

NÃO É UM PROBLEMA INDIVIDUAL

A resolução começa definindo de forma explícita o que é assédio moral, afastando a ideia de que se trata de conflito interpessoal ou de “problema de caráter”. “Assédio moral: violação da dignidade... por meio de conduta abusiva...

caracterizada pela degradação das relações socioprofissionais, podendo incluir tarefas desnecessárias, humilhação, isolamento, exclusão, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras.” (Art. 2º, I)

ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

A resolução também avança ao reconhecer o assédio moral organizacional, mostrando que o problema não está apenas no comportamento individual de gestores/gestoras, mas em modelos gerenciais baseados em

metas abusivas, pressão e desumanização. “Assédio moral organizacional: processo contínuo... amparado por estratégias organizacionais e métodos gerenciais para excluir ou forçar engajamento intensivo.” (Art. 2º, II)

ADOCIMENTO NO TRABALHO

A Resolução reconhece de forma inédita que **o assédio moral provoca o adoecimento como resultado da organização de trabalho**, ou seja, não é responsabilidade individual ou um conflito interpessoal, mas um fator objetivo de risco à saúde, capaz de adoecer, incapacitar e até levar à morte trabalhadores

e trabalhadoras.

“As práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador (...) podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.”

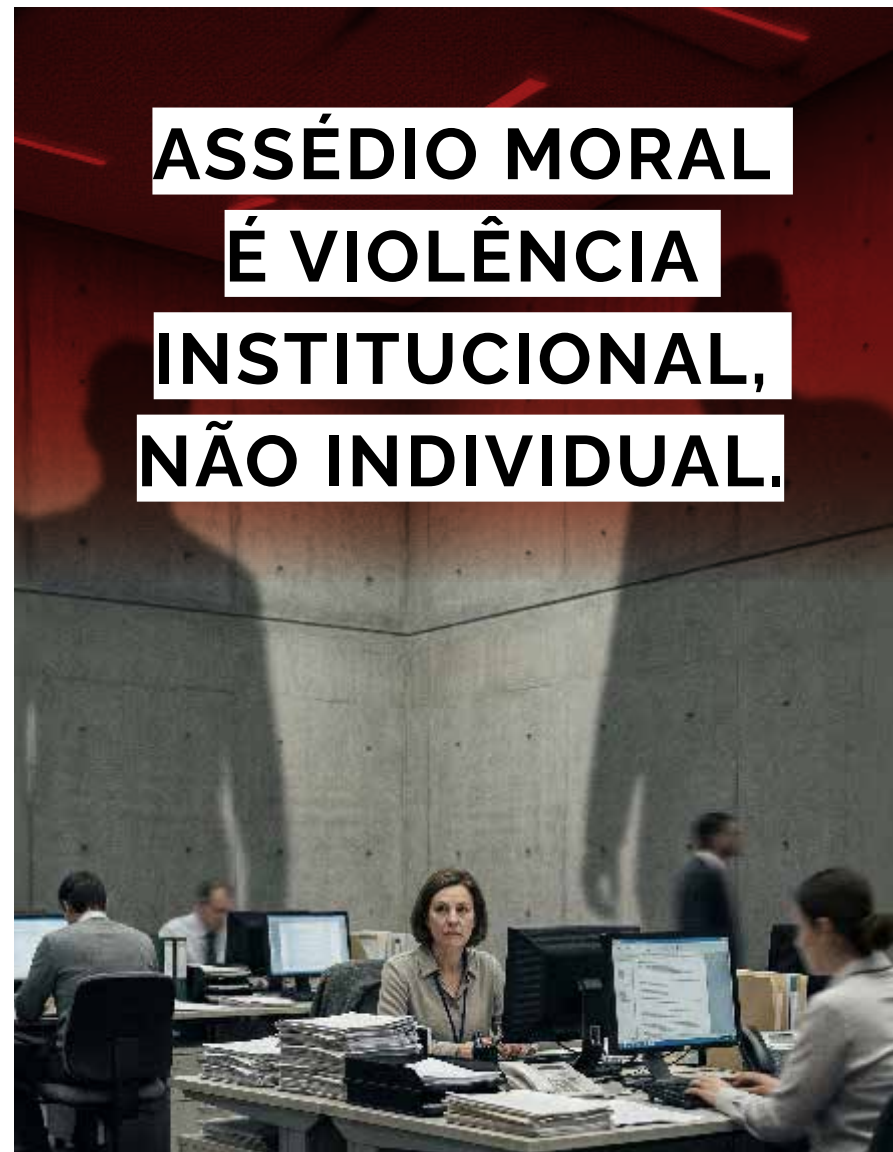


ACOLHIMENTO

Outro ponto essencial está no acolhimento às vítimas. A resolução obriga todos os tribunais

a manterem estruturas permanentes e sigilosas: “Os órgãos do Judiciário manterão canal perma-

nente de acolhimento, escura e acompanhamento... resguardado pelo sigilo profissional.”



SINTRAJUD NA LUTA CONTRA O ASSÉDIO NO JUDICIÁRIO FEDERAL

O enfrentamento ao assédio moral, sexual, institucional e às práticas de discriminação tem ganhado centralidade entre os servidores e servidoras do Judiciário Federal, e o Sintrajud tem assumido

seu papel nessa batalha. Por meio de denúncias públicas, mobilizações e apoio jurídico, o Sindicato vem expondo situações de abuso e conquistando vitórias que fortalecem a proteção da categoria.

Cada caso enfrentado revela que a violência no ambiente de trabalho não é exceção: é um problema estrutural que exige organização coletiva e firmeza na cobrança de responsabilização.

BEATRIZ MASSARIOL: MOBILIZAÇÃO REVERTE DEMISSÃO INJUSTA

Outro caso emblemático foi a demissão da oficiala de justiça e dirigente sindical Beatriz Massariol, no TRF-3, em julho de 2022. A decisão contrariava o próprio parecer da comissão processante e ocorreu no

contexto de adoecimento da servidora. Para o Sintrajud, tratou-se de um claro ato persecutório e antissindical. A intensa campanha organizada pelo Sindicato, com protestos, apoio parlamentar, mais de 500

assinaturas e respaldo de entidades nacionais e internacionais, culminou na anulação da demissão pelo CJF-3 em fevereiro de 2023. Uma vitória coletiva que mostrou a força da organização da categoria.



Ato contra o assédio moral no TRE-SP, em 2020. (Fotografia: Jesus Carlos)



Ato pela reintegração de Beatriz, em 2022. (Fotografia: Jesus Carlos)



Ato denunciou caso Scalercio, em 2022. (Fotografia: Kit Gaion)

O CASO MARCOS SCALERCIO: ASSÉDIO SEXUAL E IMPUNIDADE MASCARADA

Um dos episódios mais marcantes foi o do juiz substituto do TRT-2 Marcos Scalercio, acusado por servidoras, advogadas e uma estudante de cursinho de assédio e importunação sexual. Após anos de arquivamento

de PADs, falhas na investigação e revitimização das denunciadas, o CNJ finalmente determinou sua punição. A pena (aposentadoria compulsória com vencimentos proporcionais) está longe de represen-

tar justiça. Para o Sintrajud, esse resultado expõe a necessidade urgente de revisão da lei da magistratura, já que crimes de assédio e violência sexual não podem ser "punidos" com aposentadoria remunerada.

RAQUEL MOREL: SINDICÂNCIA QUE VIROU INSTRUMENTO DE PERSEGUIÇÃO

No TRE-SP, a diretora sindical Raquel Morel enfrentou uma sindicância "investigativa" considerada pelo Sintrajud um ato de perseguição política. A acusação: recusa

em trabalhar presencialmente durante um pico da pandemia. O processo foi arquivado pelo diretor-geral, reconhecendo a inconsistência da denúncia. Raquel, inclusive, integra

a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio no Tribunal e vinha cobrando seu funcionamento efetivo, o que reforça o caráter intimidatório da sindicância.

SINTRAJUD NO ENFRENTAMENTO AO CAPACITISMO

O Sintrajud também vem realizando ações no enfrentamento ao capacitismo no Judiciário e vem acompanhando casos que evidenciam práticas discriminatórias contra servidores/as com deficiência. Situações recentes

mostram tentativas de afastamento de trabalhadores/as sob justificativas produtivistas que descon sideram direitos assegurados em lei e princípios que garantem condições dignas de trabalho e inclusão. Para o Sindicato,

esses episódios revelam a gravidade do assédio institucional e reforçam a importância da ação sindical para combater a discriminação, impedir a impunidade e defender o respeito aos direitos das pessoas com deficiência.

O Sintrajud segue fortalecendo denúncias, apoiando vítimas e enfrentando estruturas que histo-

ricamente protegem assediadores/as. O Sindicato reafirma: nenhuma trabalhadora ou trabalha-

dor está sozinha/o. Assédio é um problema coletivo e só pode ser enfrentado com luta organizada.



DENUNCIAR O ASSÉDIO, JAMAIS SE CALAR!

O assédio moral não é um problema individual: ele afeta todo o ambiente de trabalho e só pode ser enfrentado de forma coletiva, com apoio dos colegas, da família e do Sindicato. Na categoria, muitos casos ainda permanecem sem combate por medo de denunciar ou de testemunhar. A situação se agrava quando a administração conhece os fatos e nada faz. O assédio causa adoecimento, destrói relações e prejudica as condições de trabalho. Quem presencia situações de violência deve romper a rede de silêncio, demonstrar solidariedade e ajudar a buscar soluções. Hoje você pode ser testemu-

nha; amanhã, pode ser a vítima. O medo só fortalece o/a agressor/a.

É difícil identificar o assédio sem registros. Por isso, colher provas é essencial para dar visibilidade à violência e responsabilizar os/as agressores/as. É importante guardar *e-mails*, recados, portarias e documentos que revelem condutas abusivas. Sempre que possível, registre comunicações por escrito. Fotos, gravações e vídeos também podem ser usados como prova em processos.

A atuação coletiva é fundamental para combater o assédio. A luta é grande, mas a categoria unida, junto ao Sindicato,

pode enfrentar esse mal que cresce no Judiciário.

Se você está sendo assediado/a, procure o Sindicato. Ele é a principal ferramenta de proteção e combate à violência no trabalho. A denúncia fortalece toda a categoria.

O Sintrajud disponibiliza um canal de denúncias para servidores e servidoras que sofrem ou sofreram discriminação e/ou assédio. Em janeiro de 2025, o departamento Jurídico do Sindicato acompanhou nove casos de assédio. Todos os procedimentos desse tipo são realizados em sigilo, preservando a identidade das pessoas atendidas

ASSÉDIO É CRIME, DENUNCIE!



Acesse aqui o canal de denúncias do Sintrajud.
<https://sintrajud.org.br/pagina/denuncia>

NÃO! NÃO É NÃO! NÃO É
O! NÃO É NÃO! NÃO É N
NÃO! NÃO É NÃO! NÃO
ÃO! NÃO É NÃO! NÃO É
NÃO! NÃO É NÃO! NÃO É
O! NÃO É NÃO! NÃO É N
ÃO! NÃO É NÃO! NÃO É

Assédio sexual a culpa nunca é da vítima!

Este texto é uma atualização da cartilha que inicialmente foi produzida em 2018, em sua primeira versão, pelo Coletivo de Mulheres do Sintrajud como parte dos debates e lutas relacionadas ao 8 de Março, Dia Internacional das Mulheres Trabalhadoras. O material é parte

de uma campanha do Sindicato para que os tribunais desenvolvam políticas efetivas de enfrentamento ao assédio sexual nos locais de trabalho. E esta é a terceira edição, revista e atualizada, que busca seguir contribuindo para que todas as trabalhadoras do Judiciário Federal

sejam plenamente respeitadas e não sofram constrangimentos no exercício funcional. Contamos com o seu retorno para sabermos o que avaliou deste material e que sugestões você tem para fortalecer a ação sindical neste tema tão caro a nós mulheres cis ou transgêneras.



Fundação do Coletivo de Mulheres. (Fotografia: Kit Gaion)

ASSÉDIO É CRIME

DENUNCIE!

COLETIVO MARA HELENA DOS REIS



O Coletivo de Mulheres do Sintrajud foi criado em 28 de outubro de 2017, como espaço de auto-organização e de combate ao machismo, ao assédio sexual, à misoginia e a todas as formas de opressões e violências contra as mulheres.

É também um espaço de acolhimento e de formação política, aberto às

servidoras de todos os tribunais da base do Sintrajud, estagiárias, funcionárias do Sindicato e trabalhadoras terceirizadas que atuam nos prédios do Poder Judiciário em todo o Estado.

O Coletivo recebeu, em 2019, o nome de “Mara Helena dos Reis”, servidora da Justiça Federal de São Bernardo do Cam-

po e ex-diretora de base do Sindicato, vítima de feminicídio no dia 24 de dezembro de 2018.

O Coletivo e o Sindicato acompanharam o processo até a condenação do assassino.

A homenagem a Mara Helena é uma manifestação permanente de repúdio à violência contra as mulheres.

Coordenação do Coletivo de Mulheres Mara Helena dos Reis



(Fotografia: Kit Gaion)

8 DE MARÇO: UMA DATA CONQUISTADA NA LUTA POR IGUALDADE DE DIREITOS

O Dia Internacional de Luta das Mulheres (08 de março) nasceu de um conjunto de enfrentamentos travados entre o final do século XIX e o início do século XX, nas lutas de trabalhadoras por condições dignas de trabalho, igualdade de direitos e equidade de gênero.

Destacam-se alguns fatos históricos: em 1908, cerca de 15 mil operárias têxteis marcharam em Chicago e Nova Iorque exigindo redução da jornada de trabalho, melhores salários e o fim do trabalho infantil. Esses protestos e greves se tornaram símbolos da luta feminina contra a exploração. Em 1857, entrou para a história um dos episódios mais lembrados, o de uma fábrica têxtil de Nova Iorque, incendiada a mando do proprietário, deixando as trabalhadoras trancadas dentro do prédio, onde

morreram carbonizadas. Trágica, essa situação expôs ao mundo as condições desumanas impostas às mulheres trabalhadoras.

Em 1910, no 2º Congresso Internacional das Mulheres Socialistas, realizado em Copenhague, a alemã Clara Zetkin propôs a criação de um Dia Internacional das Mulheres, unificando as lutas das trabalhadoras de todo o mundo.

Sete anos depois, em 8 de março de 1917 (23 de fevereiro pelo antigo calendário russo), trabalhadoras têxteis de Petrogrado saíram às ruas com o lema “Pão e Paz”, protestando contra a guerra, a fome e as más condições de vida. A manifestação deu início à Revolução Russa, e a data passou a ser reconhecida na União Soviética em 1921 como o Dia Internacional das Mulheres Trabalhadoras.

Em 1975, durante o

Ano Internacional da Mulher, a ONU oficializou o 8 de março como o Dia Internacional da Mulher.

Ao longo da história, as mulheres protagonizaram lutas fundamentais: a derrubada da escravidão, a conquista do direito ao voto, a resistência às ditaduras civil e militar, a campanha das Diretas Já, a criação da Lei Maria da Penha e da Lei do Feminicídio, a Primavera Feminista — em defesa dos direitos reprodutivos, e o Movimento “Ele Não” — em reação ao fascismo e ao autoritarismo.

O 8 de março é, portanto, um símbolo de resistência e memória, um dia em que as mulheres reafirmam sua luta por igualdade, reconhecimento e justiça social, contra todas as formas de opressão, exploração e discriminação, de gênero, raça, classe, sexualidade e deficiência.

POR QUE UM DIA DA MULHER?

Ter uma data que marque a trajetória de luta das mulheres é tão simbólico quanto efetivo. É o dia em que as mulheres trabalhadoras resgatam seu histórico

de lutas e sempre marcam o 8 de março com muitas manifestações exigindo direitos relacionados ao trabalho, formal ou dos cuidados (não remunerado e nem

ao menos reconhecido), a luta antirracista, contra a LGBTfobia, anticapacitista, contra as opressões como um todo e contra a exploração de classes.

UMA LONGA CAMINHADA

A luta e resistência das mulheres que vieram antes de nós possibilitaram que tivéssemos diversos

direitos. Sem esse passado de luta, possivelmente hoje nem poderíamos trabalhar sem a autoriza-

ção do marido — como era proibido no Código Civil Brasileiro de 1916 até 1962.



VOCÊ SABIA?

- A legislação do Brasil Colônia (as Ordenações Filipinas) dava aos maridos o direito de assassinar suas mulheres.

- O Código Civil que vigorou de 1916 a 2002 considerava as mulheres casadas como "incapazes".

- Só em 1932 as mulheres brasileiras puderam votar. E apenas em 1965 o voto feminino foi plenamente equiparado ao masculino, passando a ser obrigatório. Uma vitória das nossas sufragistas, como Bertha Lutz, Nísia Floresta e Antonieta de Barros.

- Foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, em 1943, estabeleceu que as mulheres casadas não precisavam mais de autorização dos maridos para ingressar com ações judiciais trabalhistas, uma legislação historicamente atacada pelos patrões, pela direita e por sucessivos governos, e que sofreu um severo desmonte em 2017, durante o governo Temer.

- Somente em 2022, com a Lei nº 14.443, deixou de ser exigida autorização do cônjuge para a mulher casada realizar laqueadura!

Pois é, nada foi fácil para nós desde que se instituiu a propriedade privada. De lá para cá, somos juridicamente tratadas como "propriedade" de pais, maridos e do Estado. E, para conquistar a plenitude de direitos e a equidade, é preciso reafirmar

sempre que "nada é impossível de mudar", como evidenciam as conquistas que já alcançamos. Combater o assédio sexual e a importunação sexual no local de trabalho também é um objetivo realista. Vamos juntas!

1 Até a promulgação da Lei nº 14.443/2022, o § 5º do inciso II do artigo 10 da Lei nº 9.263/1996, que regulamentava o § 7º do art. 226 da Constituição Federal (sobre o planejamento familiar), estabelecia que: "Na vigência da sociedade conjugal, a esterilização depende do consentimento expresso de ambos os cônjuges".



RECONHECENDO O ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual juridicamente reconhecido pode se manifestar por chantagem ou por intimidação, conforme esclarece o Ministério Público do Trabalho (MPT) em cartilha sobre o tema publicada em 2017 e revisada em 2024.

De acordo com o MPT e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), doutrinariamente: "O assédio sexual por intimidação ou ambiental corresponde às incitações sexuais inoportunas que criam uma situação ofensiva, hostil e abusiva no ambiente de trabalho, tais como: comentários de cunho sexual, piadas de duplo sentido, gracejos, gestos, flertes, imagens, e-mails, mensagens inconvenientes, convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos.

Enquanto no assédio

sexual por chantagem o objetivo do/a assediador/a é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do/a agressor/a ou agressores/as é tornar o ambiente de trabalho hostil para um/a trabalhador/a ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual."

Diversas atitudes podem caracterizar assédio, mesmo sem qualquer contato físico. Essa realidade também ocorre no âmbito do Judiciário Federal, manifestando-se, por vezes, de forma aparentemente banalizada, por meio de piadas, comentários jocosos ou elogios direcionados a aspectos físicos das mulheres (nunca à sua capacidade técnica, intelectual ou à qualidade de sua produção profissional),

envio de fotos ou vídeos, mensagens com "nudes", postagens em redes sociais, e-mails, bilhetes ou até a entrega de presentes indesejados.

Embora todas as mulheres estejam sujeitas a vivenciar situações de assédio sexual, é fundamental destacar que mulheres negras, indígenas e pessoas LGBTQs se encontram em condição de maior vulnerabilidade. Tal circunstância decorre de um contexto histórico marcado pelo racismo estrutural que fundou a sociedade brasileira no processo de colonização e escravidão, o qual construiu estereótipos que hipersexualizam esses corpos femininos, favorecendo sua objetificação e tornando essas mulheres alvos ainda mais frequentes desse tipo de violência.



LGBTs do PJU-SP na Parada, 2025 (Arquivo Sintrajud)

XÔ, MACHISTA!

Nem elogio, nem flerte, nem cantada, nem paquera.

Assédio sexual, importunação sexual e cultura do estupro. Desumanizando as mulheres, essa cultura legitima violências que vão de “cantadas” e beijos forçados a outras agressões físicas e sexuais.

A cultura do estupro é o conjunto de comportamentos, discursos e práticas sociais que naturalizam, minimizam ou justificam o abuso e toda forma de violência sexual contra as mulheres. Expressão permanente do patriarcado, manifesta-se quando se culpa a vítima, se questiona sua roupa e/ou comportamento, ou quando se relativiza a responsabilidade do agressor. Está presente na cultura de massas, nas redes sociais e na publicidade, ao reforçar estereótipos de gênero e sexualizar o corpo feminino, tratando-o como objeto.

O assédio sexual é toda conduta indesejada de caráter sexual (física, verbal ou não verbal) que causa constrangimento e

viola a liberdade sexual da vítima. Está tipificado no artigo 216-A do Código Penal e ocorre quando alguém, em posição de poder ou hierarquia, constrange outra pessoa com o objetivo de obter favorecimento sexual.

A importunação sexual, por sua vez, está prevista no artigo 215-A do Código Penal e consiste em praticar, contra alguém e sem o seu consentimento, ato libidinoso com o intuito de satisfazer o próprio desejo ou o de terceiros. São exemplos dessa violência as passadas de mão, os beijos forçados, os toques indesejados e outras investidas físicas sem consentimento. A Lei nº 13.718/2018 estabelece pena de 1 a 5 anos de reclusão e determina que o Estado, por meio do Ministério Público, deve representar as vítimas.

O estupro, previsto no artigo 213 do Código Penal, é uma das formas mais extremas de violência a que as mulheres estão sujeitas, caracterizado pela prática de conjunção carnal ou outro ato libidinoso mediante violência

ou grave ameaça.

Já a Lei nº 14.132/2021 define o crime de perseguição (*stalking*), que abrange ameaças e invasões à privacidade, inclusive por redes sociais.

Em dezembro de 2023, entrou em vigor a Lei nº 14.786, que criou o chamado “Protocolo Não é Não”. A norma estabelece medidas obrigatórias para locais de entretenimento que comercializam bebidas alcoólicas, como casas noturnas, boates, shows e espetáculos musicais, com o objetivo de proteger as mulheres e prevenir situações de constrangimento, violência e assédio nesses ambientes.

A legislação trabalhista também passou por alterações relevantes. A Lei nº 14.457/2022 modificou a denominação da CIPA, que passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, ampliando suas atribuições para incluir a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual e de outras formas de violência no trabalho. Essas res-

ponsabilidades, contudo, não são exclusivas da comissão, pois permanece sendo dever do empregador garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de qualquer tipo de violência ou assédio.

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 492/2023, tornando obrigatória a adoção do

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero por magistradas e magistrados em todo o país. A medida busca assegurar que a interpretação das normas jurídicas considere as desigualdades de gênero, especialmente no enfrentamento da violência e do assédio contra as mulheres.

Já a Lei nº 14.245/2021, conhecida como Lei Maria-

na Ferrer, tem como finalidade proteger a dignidade de vítimas e testemunhas durante a apuração dos fatos, vedando práticas que possam causar constrangimento, humilhação ou revitimização. A norma também proíbe o uso de linguagem ofensiva ou o uso de informações irrelevantes que atentem contra a integridade física ou psicológica das pessoas envolvidas.

COMO FICAM A PAQUERA, A CANTADA E O FLERTE?

Nossa vida, enquanto mulheres, é marcada pela violência e pelo abuso em uma cultura do estupro. Qualquer tentativa de contato ou de criar

uma relação conosco deve partir da compreensão dessa realidade. Assim, quando duas pessoas adultas estão dispostas a uma apro-

ximação interpessoal, a relação acontece de forma natural e respeitosa. Se não houver consentimento expresso, pare. Se continuar, é violência.



12º Congrejufe e 08 de março de 2024 (Joca Duarte e Arquivo Sintrajud)

PARA SE CONFIGURAR O ASSÉDIO É NECESSÁRIO QUE OCORRA NO LOCAL/SETOR DE TRABALHO?

Não. Embora seja necessário que o assédio sexual no trabalho se dê em razão da relação de exercício profissional, ele pode ocorrer e ser reconhecido mesmo fora do local de traba-

lho. Pode acontecer, por exemplo, nos intervalos, antes ou após a jornada, durante caronas, viagens, *happy hours*, por mensagens de WhatsApp, redes sociais, Telegram etc. Também se

configura por toques não desejados, agarrar, apalpar, ir aproximando o corpo à medida em que você se afasta, beijar ou tentar beijar, abraços insinuantes, alisar o corpo ou os cabelos.

PARA OCORRER ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

Não. Ao contrário do que muitas vezes se pensa, não é necessário contato físico para que se configure o assédio

sexual. Essa prática também pode ser "sutil", mediante contato verbal, por meio da escrita ou ainda por gestos,

mensagens, bilhetes, imagens, vídeos, presentes, entre outras formas. Lembre-se sempre de guardar as provas.

ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL NÃO TÊM HORA NEM LUGAR

A violência sexual contra as mulheres não se restringe ao ambiente de trabalho nem possui local, dia ou horário determinados. Tanto o assédio sexual quanto a importunação sexual podem ocorrer em diversos espaços da vida social, como salas de aula, transporte público, festas, ambientes religiosos, consultórios médicos, na rua e até mesmo no ambiente doméstico.

O assédio sexual, pre-

visto no artigo 216-A do Código Penal, ocorre quando alguém, em posição de superioridade hierárquica ou de ascendência funcional, constrange outra pessoa com o objetivo de obter favorecimento sexual.

Já a importunação sexual, tipificada no artigo 215-A do Código Penal pela Lei nº 13.718/2018, consiste na prática de ato libidinoso contra alguém, sem o seu consentimento, com o intuito de

satisfazer desejo próprio ou de terceiros. Enquadram-se nessa conduta, por exemplo, toques indesejados, apalpações, beijos forçados e investidas físicas sem consentimento, independentemente de hierarquia ou relação de trabalho.

Nos casos ocorridos em contextos intrafamiliares ou domésticos, a vítima também está amparada pela Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006).



VOCÊ JÁ FOI VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL E/OU IMPORTUNAÇÃO SEXUAL?

Muito provavelmente. Segundo pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho, em 2014, mais de 52% das mulheres economicamente ativas já foram vítimas dessa prática.

O Grupo Especial de Enfrentamento à Violência Doméstica do Ministério Público do Estado de São Paulo produziu uma cartilha na qual são sugeridas várias perguntas para que a mulher saiba se está em situação de risco nas relações intrafamiliares. Adaptamos algumas delas por considerarmos que podem ajudar a identificar se você ou alguma colega está sendo vítima de assédio sexual no trabalho.



A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que:

“As mulheres mais vulneráveis ao assédio sexual são jovens, financeiramente dependentes, solteiras ou divorciadas e migrantes. Os homens que enfrentam situações de assédio são, tendencialmente, jovens, homossexuais e membros de minorias étnicas ou raciais.”

Fonte: Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, OIT.

2 Sim, o assédio sexual também acontece com homens. Mas uma pesquisa realizada no Brasil, em 2015, pelo site vagas.com apontou que 80% das pessoas que relataram já ter sofrido assédio no trabalho são mulheres. A pesquisa ouviu 4.975 mil profissionais de todas as regiões do país.



Autodefesa para mulheres patrocinada pelo Sintrajud (Arquivo Sintrajud)

LINHA DO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO

- 01 Algum homem em seu setor ou prédio costuma comentar recorrentemente sobre suas roupas, esmalte ou batom?
- 02 Você tem medo de ficar sozinha com algum colega/chefe/juiz?
- 03 Há algum, colega/chefe/juiz que frequentemente te conta, ou fala para que você possa ouvir, suas façanhas sexuais?
- 04 Se você rejeitou investidas sexuais/convites/declarações, o autor delas passou a questionar sua capacidade/produtividade profissional?
- 05 Já se sentiu ameaçada de perder ou de não conquistar uma promoção porque seu chefe, que era muito “cortês” ou amigável com você, mudou de comportamento após você lhe dar uma cortada?

Se respondeu ‘sim’ a pelo menos três dessas questões em relação a um mesmo autor, você está sendo vítima de assédio sexual no trabalho.



Sintrajud no Seminário do CNJ contra o assédio moral, em 2023. (Fotografia: Valcir Araújo)

O QUE FAZER SE VOCÊ CONHECER UMA VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL

O Ministério Público do Trabalho recomenda que, se você testemunhar cena/s de assédio sexual no trabalho:

- ✓ Ofereça apoio à vítima, inclusive na coleta de provas;
- ✓ Disponibilize-se como testemunha;
- ✓ Procurar o Sindicato e relatar o ocorrido;
- ✓ Apresentar a situação a outros/as trabalhadores/as e solicitar mobilização;
- ✓ Denunciar aos órgãos públicos competentes e aos canais de apuração interna, como a ouvidoria;

- ✓ Ou denunciar diretamente ao MPT, acessando o site www.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria Regional do seu estado e relatando os fatos. Também é possível fazer a denúncia por telefone, por *e-mail* ou pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do seu estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.



AOS “PIADISTAS”, MACHISTAS E ASSEDIADORES DE PLANTÃO

O Ministério Público do Trabalho alerta que:

Quando o assediador é servidor público, pode ser punido tanto na esfera civil quanto nas administrativa e penal. O servidor pode sofrer, inclusive, a penalidade de dispensa, após regular processo disciplinar, em caso de prática de assédio sexual.

O assediador também pode perder a função pública, com base no artigo 11 da Lei nº 8.429/92, se o assédio se configurar como ato de improbidade administrativa, por atentar contra os princípios da Administração Pública.

O assédio sexual é cri-

me tipificado no artigo 216-A do Código Penal, com pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, quando o agente se vale de sua condição de superior hierárquico ou de ascendência funcional para constranger a vítima com o objetivo de obter favorecimento sexual. A depender das circunstâncias, a conduta também pode caracterizar importunação sexual (art. 215-A do Código Penal) ou outras infrações penais, como ato obsceno (art. 233 do Código Penal). O art. 5º, § 1º, da Lei nº 14.540/2023 impõe a qualquer pessoa que

tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos para a apuração dos fatos. No âmbito cível e administrativo, a responsabilização do agente público deve observar a legislação vigente, inclusive a Lei de Improbidade Administrativa (Lei nº 8.429/1992, com as alterações da Lei nº 14.230/2021), quando presentes os requisitos legais.

COMO COMBATER O ASSÉDIO SEXUAL?

Se você frequentemente passa por situações repetidas de caráter sexual que a incomodam (sejam falas, mensagens ou toques), registre em detalhes (dia, hora, local; grave conversas, guarde presentes, *prints* de mensagens em redes sociais/WhatsApp/Messenger/Telegram e tudo o que puder ser apresentado como prova material), busque

testemunhas e apoio de colegas ou amigos. Denuncie e tenha ciência de que o seu depoimento tem valor como meio de prova. A mensuração e o desenvolvimento de políticas públicas de enfrentamento à violência contra a mulher dependem muito da pressão das denúncias.

Nosso Coletivo de Mulheres existe para te apoiar e garantir que to-

dos os procedimentos ocorram de forma sigilosa, preservando você e protegendo seu direito à integridade física e mental. O Sintrajud também disponibiliza assistência jurídica à base sindicalizada. Além disso, o Sintrajud também estabelece diálogo com diversos grupos e coletivos de mulheres que também podem contribuir para o seu fortalecimento.



CANAIS DE DENÚNCIA: VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHA

NO SINTRAJUD

O Sintrajud disponibiliza o e-mail assediosexual@sintrajud.org.br e o link <https://sintrajud.org.br/pagina/denuncia> para a realização da denúncia, a qual será 100% protegida e analisada exclusivamente por mulheres advogadas, pelas diretoras do Sindicato. Você também pode comunicar o caso a um/uma diretor/a de base ou integrante da diretoria executiva, caso se sinta à vontade para fazê-lo.



Na **Delegacia de Defesa da Mulher** mais próxima da sua residência, no **CREAS** (Centro de Referência Especializado de Assistência Social), no **CRAS** (Centro de Referência de Assistência Social) ou no **CDCM** (Centro de Defesa e Cidadania da Mulher) mais próximo da sua casa. Confira os endereços em: www.sintrajud.org.br/coletivodemulheres



No **Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (NUDEM)** Rua Boa Vista, 150, Mezanino – Centro, São Paulo/SP Telefone: (11) 3107-5197, WhatsApp: (11) 94221-0280 E-mail: nucleo.mulheres@defensoria.sp.def.br



No **Ministério Público do Trabalho**, por meio do site www.prt2.mpt.mp.br, clicando na Procuradoria Regional da sua cidade/região e relatando os fatos, ou pessoalmente na Procuradoria Regional do Estado ou na Procuradoria do Trabalho do Município.

DISQUE 100 e LIGUE 180

Os serviços oferecem orientações sobre o local mais acessível para atendimento, funcionam 24 horas por dia, sete dias por semana, e a ligação é gratuita.

BIBLIOGRAFIA

Cartilha Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas. Ministério Público do Trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/238abdc3-4e2d-4d4a-a35e-b815c2b91c25/Cartilha+Assedio+Sexual+-+GT+G%C3%A-Anero.pdf?MOD=AJPERES

Cartilha Mulher: Vire a Página. Grupo de Atuação Especial de Enfrentamento à Violência Doméstica (GEVID). São Paulo, 2014. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/vire_a_pagina.pdf

CNJ Serviço: Assédio sexual não é cantada e tem punição. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81706-cnj-servico-assedio-sexual-nao-e-cantada-e-tem-punicao>

DAVIS, Angela. Mulheres, Cultura e Política. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades. OIT Brasil, 2011. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf

Dossiê Violência contra as Mulheres. In: Cultura e raízes da violência contra as mulheres. Instituto Patrícia Galvão. São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.agencia-patriciagalvao.org.br/dossie/>

Igualdade no trabalho: um desafio contínuo. Relatório Global no quadro do seguimento da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. OIT Brasil. Conferência Internacional do Trabalho, 2011. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade_no_trabalho_relatorio_2011_707.pdf

Série Inclusão: A conquista do voto feminino no Brasil. Tribunal Superior Eleitoral. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2013/Abril/serie-inclusao-a-conquista-do-voto-feminino-no-brasil>

“As mulheres de todo o mundo constituem uma potência política capaz de representar uma incontestável ameaça às forças globais do atraso e da opressão.”

(Angela Davis, Mulheres, Cultura e Política. Boitempo Editorial, SP, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Cartilha Assédio sexual: a culpa nunca é da vítima! é uma iniciativa do Coletivo de Mulheres do Sintrajud - Mara Helena dos Reis. Como o texto vem sendo atualizado periodicamente para incluir mudanças legislativas e outras acepções do tema, publicamos abaixo os expedientes das duas versões anteriores (2018 e 2022). Nesta edição, a comissão editorial foi composta por: Ana Carla Clemente, Ana Luiza de Figueiredo Gomes, Camila Oliveira, Claudia Vilapiano Teodoro de Souza, Ester Nogueira de Faria, Luciana Martins Carneiro e Rosana Nanartonis. Revisão e atualização de textos: Ana Carla Clemente.

EXPEDIENTE 1ª edição:

Diretoria Executiva (2017-2020): Ana Luiza de Figueiredo Gomes, Antonio Carlos Lauriano da Silva, Cláudia Vilapiano Teodoro de Souza, Cláudia Renata de Moraes Araújo, Eliseu da Silva Trindade, Ester Nogueira de Faria, Fabiano dos Santos, Fausta Camilo de Fernandes, Gilberto Terra, Henrique Sales Costa, Inês Leal de Castro, José Dalmo Vieira Duarte, Lucas José Dantas Freitas, Luciana Martins Carneiro, Lynira Rodrigues Sardinha, Marcus da Silva Vergne, Maria Ires Graciano Lacerda, Maurício Rezzani, Tarcísio Ferreira e Tauff Ganem de Abreu. **Comissão editorial:** Ana Luiza de Figueiredo Gomes, Iolanda Faustino Félix, Larissa Chryssafidis, Luciana Araujo, Luciana Carneiro e Matilde Gouveia. **Produção:** Luciana Araujo (textos e edição), Shuellen Peixoto (revisão), Janaína Oliviera (projeto gráfico, diagramação e ilustrações).

EXPEDIENTE 2ª edição:

Diretoria Executiva (2020-2023): Ana Silvia Poço, Anna Karenina de Souza Macedo, Antonio dos Anjos Melquíades “Melqui”, Beatriz Mazzei Nubié Massariol, Claudia Sperb, Claudia Vilapiano Teodoro de Souza, Cléber Borges Aguiar, Ester Nogueira de Faria, Fabiano dos Santos, Henrique Sales Costa, Ismael da Silva Souza, João Carlos da Silva, Luciana Martins Carneiro, Luiz César Paiva Reis, Marcos Renato Iamamoto Trombeta, Maria Angélica Olivieri, Maria Ires Graciano Lacerda, Raquel Morel Gonzaga, Salomão Souza Ferreira e Tarcísio Ferreira. **Produção:** Luciana Araujo (textos e edição), Shuellen Peixoto (revisão), Janaína Oliviera (projeto gráfico, diagramação e ilustrações).

“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres.”

(Rosa Luxemburgo, filósofa e economista polaco-alemã, 1871–1919).



SINTRAJUD
Nossa luta faz acontecer



VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO/A



SINDICALIZE-SE

Sede:

Rua Antônio de Godói, 88 – 16º andar
CEP 01034-000 – Tel.: (11) 3222-5833
São Paulo/SP – WhatsApp: (11) 99128-5217
E-mail: sintrajud@sintrajud.org.br

Subsede Baixada Santista:

Rua Barão de Paranapiacaba, 233, Edifício
Barão Office – Sala 1410, Encruzilhada, Santos/SP,
CEP: 11.050-251 -- Tel.: (13) 3271-9114
E-mail: subsedesantos@sintrajud.org.br
Funcionamento: Segunda a sexta, das 10 às 18h.