



# Enfrentamento à Discriminação - Assédio moral e sexual no trabalho.

## A ética no Ambiente Laboral no Contexto da Resolução CNJ n. 351/2020

# 1. O contexto da Resolução nº 351 do CNJ


1.1 Compromisso internacional e a condenação do Brasil. CIDH. Racismo no acesso ao emprego.

1.2 O Poder Judiciário como protagonista


1.3 Política interna como condição de legitimidade para a atuação na atividade-fim

1.4 A instituição de deveres que possibilitam espaços de luta e de reivindicação interna


*O giro em favor dos direitos humanos deve mesmo começar por dentro.*



*Há um reclamo interno e internacional pela formalização e pela efetividade de pactos e compromissos que tornem o mundo do trabalho, assim compreendido o que envolve tanto as relações privadas como as relações trabalhistas desenvolvidas nos setores públicos, uma vivência dentro dos parâmetros de dignidade.*



*A resolução se aplica a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outras pessoas.*



## 2. Política antidiscriminatória. O primado da igualdade. Desafios à equidade.

2.1 Combater as exclusões

2.2 Promoção da igualdade como justiça

2.3 Arcabouço conceitual da discriminação (distinção, exclusão, restrição ou preferência).

*É preciso avançar para, além de coibir as discriminações, encontrar mecanismos eficientes da promoção efetiva de uma vivência laboral igualitária.*



## 3. Meio ambiente laboral e o desequilíbrio em situações de violência

3.1 Saúde e bem-estar como direitos fundamentais

3.2 Microssistema laboral é atingido em ambientes desequilibrados por práticas assediadoras e discriminatórias

3.3 O sofrimento laboral impossibilita o êxito de iniciativas que supostamente buscam patamares de eficiência.

*Não há sujeito neutro idealmente a ser buscado como padrão de referência em estratégias de gestão*

## 4. A Convenção nº 190 da OIT

4.1 Salubridade do meio e aspectos comportamentais

4.2 A violência laboral deve ser combatida

4.3 Expectativa quanto à ratificação da Convenção como reforço à rede normativa voltada ao combate a tais violências.

*A violência comportamental, evidenciada por atos ou omissões repetidas, ou traduzida em evento único, viola direitos fundamentais da vítima.*


## 5. Assédio sexual e moral. Aspectos conceituais.

5.1 O assédio moral estará presente em qualquer prática que promova a degradação do meio ambiente laboral.

5.2 Relevância de se voltar o olhar para o assédio organizacional e ao problema de estratégias de gestão

5.3 O assédio sexual é fenômeno velho/novo.

*Em suma, o assédio sexual, como fenômeno, suplanta a referência conceitual penal e se relaciona com a violência de gênero.*



*O assédio moral é considerado o processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana da pessoa que trabalha, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.*

## 6. Situações concretas

6.1 Competição exacerbada

6.2 Apelidos e xingamentos

6.3 Sentir-se desnecessário e desprezado

6.4 Sonegação de informações

6.5 Metas inatingíveis

6.6 Rigor excessivo

6.7 Comentários sexistas

*Embora possam variar as estratégias e os métodos, há a coincidência de que o comportamento violento, mesmo que velado, pretende impor à vítima situação de desrespeito, com abalo, no mínimo, à sua autoestima.*


## 7. A importância do relato da vítima

7.1 A perversidade de agredir de forma velada

7.2 A vítima deve ser levada a sério

7.3 A vítima não pode sofrer uma segunda violência que é a de ser desacreditada

*A narrativa coerente da vítima deve receber a devida valoração no contexto de violência laboral, e da violência por assédio sexual em particular, diante da evidência de que, em geral, tal prática é velada.*



*Observando o Protocolo do CNJ, especialmente nos julgamentos que envolvam o contexto de assédio sexual, é preciso adotar uma análise interseccional para reconhecer comportamentos que, além de refletirem desequilíbrios de poder, também normalizam e perpetuam as micro agressões e violências diárias contra as mulheres e os grupos vulneráveis, contribuindo para a criação de um ambiente de trabalho hostil em termos de gênero.*

## 8. Política de combate e de prevenção

8.1 Educação corporativa

8.2 Fomento a uma cultura de respeito

8.3 Incremento e reforço de normas internas

8.4 Democratização das relações de trabalho, privadas e no setor público

8.5 Redes de solidariedade

8.6 Comissões representativas

8.7 Observância ao Protocolo de Julgamento com perspectiva de Gênero (Resolução 492/2023).

*A prevenção depende de sério e consistente engajamento institucional.*



## 9. Responsabilidade institucional e individual

9.1 Banalização do mal pelo trabalho

9.2 Cooperação e participação

9.3 Responsabilização como um direito constitucional

*Afirmado o que se deve fazer, ou os possíveis caminhos a seguir, a omissão também responsabiliza.*

## 10. Pensando a atuação da magistratura por dentro (comportamento interno) e na âmbito da atividade jurisdicional.


**Fonte:** estudo realizado na conclusão da graduação em Direito no Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP.

**Ano:** 2023

**Título do trabalho:** Interpretação Judicial do Assédio Sexual: Um Estudo das Decisões do TRT da 10ª Região.

**Aluna:** Ana Paula De Oliveira

**Orientação:** Noemia Porto

- 
- i) O estudo pretendeu identificar os elementos centrais que influenciam decisões favoráveis em casos de assédio sexual ocorrido no ambiente de trabalho.
  - ii) A análise considerou a 1ª instância do Poder Judiciário Trabalhista no TRT da 10ª Região (“instância da prova”).
  - iii) Período: 1º de junho de 2020 até o dia 20 de outubro de 2023.
  - iv) 281 processos catalogados considerando o confronto de dados entre o buscador no site do TRT e o Monitor do Trabalho Decente (MTD – plataforma da Justiça do Trabalho).
  - v) Resultado: 117 sentenças de improcedência e 61 decisões de primeiro grau com reconhecimento da existência de assédio sexual, das quais 16 tiveram como fator decisivo o reconhecimento da revelia da parte demandada.
  - vi) Em 44 sentenças o assédio sexual foi reconhecido com análise da prova.

## Alguns achados de pesquisa:

- apenas em 17 (40%) das 42 sentenças examinadas, os juízes demonstraram um esforço explícito em definir de forma o que constitui assédio sexual no âmbito laboral;
- em quase metade dos processos examinados (47,62%) não há registro, nas sentenças ou nas atas de audiência, dos depoimentos das vítimas no que se refere ao assédio sexual;
- predominância nos casos analisados (31 casos) de convencimento baseado na prova testemunhal, com poucas ocorrências de provas documentais e digitais.

**MUITO OBRIGADA!**