

ASSÉDIO SEXUAL e condutas inadequadas NO TRABALHO

O QUE PRECISAMOS SABER





APRESENTAÇÃO

Nos últimos anos, nossa sociedade tem passado por mudanças profundas. Comportamentos que antes eram aceitos, naturalizados, ignorados, ou até mesmo incentivados, agora são questionados. Isso é positivo! Significa que estamos dispostos a rever práticas antigas e construir relações mais respeitosas.

O ambiente de trabalho pode (e deve) ser um exemplo dessa transformação. Aqui na Justiça Federal da 4ª Região, convivemos diariamente com pessoas diferentes: histórias de vida, culturas, idades, gêneros e perspectivas diversas. Essa diversidade é uma riqueza, mas também exige cuidado, atenção e disposição para entender o que significa, na prática, o respeito mútuo.

Esta cartilha foi pensada para falar com todo mundo, de forma direta e acessível. Não é um manual cheio de termos técnicos ou regras distantes da realidade. É um convite para refletir sobre o que é adequado no dia a dia, entender por que algumas atitudes podem causar desconforto ou prejuízo e aprender a identificar situações que ultrapassam o limite — desde um comentário inapropriado até o assédio sexual.

Você vai encontrar exemplos reais, dicas práticas e orientações para:

Reconhecer e evitar condutas inadequadas, inclusive as mais sutis

Entender o impacto que o assédio tem, especialmente para as mulheres

Perceber como os vieses inconscientes influenciam nossas decisões e comportamentos

Saber agir como espectador(a) responsável diante de um problema

Diferenciar paquera e flerte de assédio

Compreender o consentimento como “sim é sim”

QUANDO O AMBIENTE DE TRABALHO DEIXA DE SER SEGURO?

Todo mundo quer trabalhar num lugar em que se sinta respeitado, valorizado e à vontade. Mas, às vezes, pequenas atitudes — um comentário, um jeito de brincar, um olhar insistente — podem deixar o outro desconfortável. E, mesmo sem intenção, essas atitudes criam um ambiente hostil, onde as pessoas se retraem e têm medo de se expressar.

Esta cartilha é um convite à reflexão. Aqui, vamos conversar sobre o que é adequado — e por que é adequado — no ambiente de trabalho. Nosso objetivo não é apontar dedos, mas fortalecer a convivência respeitosa entre todas as pessoas que fazem parte da Justiça Federal da 4ª Região. Mais do que seguir normas, nosso objetivo é fortalecer um ambiente de trabalho saudável, seguro e justo para todas as pessoas. Isso é responsabilidade de cada um de nós. Afinal, a Justiça Federal que queremos começa pelas relações que construímos aqui dentro.

COMO É DIFÍCIL SER MULHER NO TRABALHO

Homens e mulheres não ocupam o ambiente de trabalho em igualdade de condições. As mulheres chegam carregando um histórico de obstáculos que não aparecem no caminho da maioria dos homens:

Desigualdade salarial

Desconfiança sobre sua competência
("ela só está aqui porque...")

Sobrecarga de cuidado com os filhos, dependentes e a maior parte das tarefas domésticas

Medo de retaliação se reclamar de comportamentos inadequados

E, ainda por cima, precisam lidar com comentários e investidas que não têm nada a ver com o trabalho. Muitas vezes, o silêncio não é



escolha: é estratégia de autoproteção para não perder espaço, não ser vista como “problemática” ou “difícil de lidar”.

O ambiente de trabalho não é como qualquer outro lugar. Aqui, estão em jogo a carreira, a reputação, o sustento da pessoa e sua saúde emocional. As mulheres, em especial, já enfrentam muitos desafios para estarem nesses espaços, e não deveriam ter que lidar com comentários inapropriados, piadas constrangedoras ou convites insistentes.

VIESES INCONSCIENTES: O QUE É ISSO?

Vieses inconscientes são atalhos mentais que usamos para julgar e agir, mas que carregam estereótipos e preconceitos — sem que a gente perceba.

Eles vêm de estruturas históricas de opressão e privilégio, como racismo, sexismo, capacitismo, heterossexismo e classismo.

Exemplos de vieses no trabalho:

Confiar mais rapidamente em quem “se parece” com você

Achar que homens são mais “naturais” para liderar

Subestimar a capacidade de alguém por ser muito jovem ou mais velho

Achar que uma mulher não dará conta de um cargo porque é mãe

No ambiente de trabalho, um viés muito comum é a homossocialidade, um fenômeno segundo o qual as pessoas em geral tendem a escolher, para trabalhar junto, pessoas com o mesmo perfil. Essa prática, resultado dos nossos vieses inconscientes, tem o efeito de manter as desigualdades e fechar portas para quem é diferente.

Reconhecer nossos vieses é o primeiro passo para evitar que eles guiem nossas decisões e prejudiquem colegas sem que a gente perceba.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio sexual é qualquer conduta com conotação sexual que a pessoa não quer, mas que, mesmo assim, continua acontecendo. Pode ser verbal, não verbal ou física. Pode aparecer como uma piada, um “elogio” com duplo sentido, um convite insistente, um toque não solicitado ou até mensagens de cunho sexual.

O ponto central é que isso causa constrangimento, pode afetar a dignidade e criar um ambiente hostil, degradante ou intimidador.

Alguns exemplos comuns no trabalho:

Contato físico que a pessoa não pediu (mãos nos ombros, abraços apertados, “tapinhas” etc.)

Comentários sobre o corpo ou a roupa de alguém, ou elogios à aparência física de alguém

Convites insistentes para encontros fora do expediente

Piadas ou insinuações sexuais

Olhares maliciosos, fixos ou sugestivos

Envio de conteúdo sexual por mensagens

Gestos com conotação sexual

O assédio sexual é crime no Brasil. Quando envolve hierarquia (chefe x subordinado), é assédio sexual; quando é entre colegas ou sem vínculo hierárquico, é importunação sexual. Mas para a nossa convivência na Justiça Federal, a diferença jurídica importa menos do que o fato: ambos são condutas inaceitáveis.



PAQUERA X ASSÉDIO

Paquera e flerte podem acontecer no trabalho — mas precisam ser claramente bem-vindos e respeitar limites.

A diferença principal é o consentimento:

Na paquera, o interesse é mútuo e as interações são equilibradas, sem pressão ou insistência.

Na paquera, há troca: a outra pessoa participa da conversa, retribui a atenção e demonstra de forma clara que quer continuar.

No assédio, o comportamento é indesejado, insistente e causa desconforto

Dicas para não errar:

Antes de fazer um comentário mais íntimo, pergunte-se: “Essa pessoa já demonstrou interesse de forma clara?”

Se a resposta ou o corpo da pessoa mostra recuo, mude de assunto

Nunca insista depois de um “não” ou de sinais de desinteresse

E lembre-se: quem toma a iniciativa tem a responsabilidade de abrir o espaço para que o “não” possa ser dito com segurança.

Isso significa criar um clima em que a outra pessoa possa recusar sem medo de represálias, julgamentos ou constrangimentos. Se você não tem certeza absoluta de que a resposta seria um “sim” claro, entusiasmado e livre, considere que a resposta é “não”.

No ambiente de trabalho, é responsabilidade de quem toma a iniciativa criar espaço para que a outra pessoa possa dizer “não” com segurança — e aceitar esse “não” sem pressão.

Na dúvida, pergunte. Pode ser simples, direto e respeitoso:

“Posso te convidar para sair sem te deixar desconfortável?”

“Você está confortável com esse assunto?”

“Se não quiser, está tudo bem.”

"Não quero te colocar numa situação chata, então me diga se preferir que eu pare."

Lembre-se: Muito embora seja comum que pessoas se relacionem afetivamente com colegas de trabalho, é importante lembrar que todo mundo também tem o direito de querer se concentrar apenas no trabalho. O ambiente profissional não é um bar, uma festa ou uma balada. Aqui, as pessoas estão para cumprir suas funções, e isso precisa ser respeitado. Comentários, convites ou aproximações com cunho íntimo podem ser desconfortáveis e deslocados nesse contexto. A prioridade deve ser garantir que todos possam exercer suas atividades com tranquilidade, sem se sentir pressionados ou constrangidos.

CONSENTIMENTO: DO “NÃO É NÃO” AO “SIM É SIM”

Durante muito tempo, o consentimento foi entendido como a ausência de um “não” - se a mulher não disse não, então tudo bem, o sinal está verde. O problema é que isso coloca a responsabilidade na vítima: se ela não disse “não” claramente, o outro se sente autorizado a seguir.

Mas o que aprendemos — especialmente olhando para o ambiente de trabalho — é que o consentimento só existe quando há um “sim” claro, livre e entusiasmado.

Por que isso importa?

Muitas mulheres não dizem “não” por medo de retaliação ou por terem sido ensinadas a não criar conflitos

Sorrisos amarelos, mudanças de assunto ou silêncio não são sinal verde: muitas vezes, essa é apenas a forma que a pessoa encontrou para recusar sem criar um conflito direto ou para evitar desconforto na outra pessoa; é uma estratégia de autoproteção, não um convite para continuar.

O “sim” só vale se for dado sem pressão, sem medo e sem obrigação

Regra prática: Se você não tem certeza absoluta de que a outra pessoa quer a interação, não avance.

E SE HOUVER HIERARQUIA?

Se uma pessoa está numa posição de poder, como uma chefia, e faz uma investida em alguém subordinado, essa relação já está desequilibrada. Mesmo que a outra pessoa não recuse, o consentimento pode estar viciado, porque talvez ela não se sinta segura para dizer “não”.

Lembre-se:

Se existe relação de poder, o “sim” pode não ser tão livre assim.

Cabe a quem está na posição de poder garantir que não haja nenhum tipo de pressão direta ou indireta.

O ideal, nesses casos, é nunca fazer investidas ou flertes com quem está em posição subordinada.

MAS ELA NUNCA DISSE “NÃO” ...

Essa é uma dúvida comum e importante. Muitas vezes, quando uma pessoa relata que sofreu assédio, alguém questiona: “mas por que ela não disse nada?”, “por que não falou um não bem claro?”, “se incomodava, por que não reagiu?”.

A resposta não é simples, mas vamos por partes:

Medo de represália: Quando quem faz o comentário ou a abordagem tem mais poder (é um chefe, alguém mais antigo, alguém influente), é comum que a pessoa se sinta intimidada ou com medo de perder oportunidades se reagir.

Dúvida se está exagerando: Muita gente se pergunta: “será que estou exagerando?”, “será que entendi certo?”. Isso é especialmente comum em situações sutis, em que a conduta é disfarçada de brincadeira, elogio ou gentileza.

Acostumamento com a cultura: Às vezes, a pessoa se acostuma tanto com esse tipo de tratamento que acha que “é normal” — mesmo se sentir desconfortável por dentro.

Então, não é porque a pessoa não disse “não” que aquilo foi consentido. O silêncio, muitas vezes, é só a forma mais segura de se proteger naquele momento.

POR QUE MUITAS MULHERES TÊM DIFICULDADE DE DIZER “NÃO”?

É importante lembrar, especialmente para os homens, que muitas mulheres carregam experiências passadas em que dizer “não” trouxe consequências negativas:

Perda de oportunidades profissionais

Retaliações diretas ou indiretas no trabalho

Hostilidade e isolamento social

Violência verbal, psicológica ou até física

Essas experiências deixam marcas. Com o tempo, muitas mulheres aprendem que dizer “não” pode ser perigoso.

Por isso, diante de uma investida, podem optar por respostas indiretas, como mudar de assunto, sorrir sem graça ou simplesmente ficar em silêncio. Isso não significa que estejam consentindo, mas porque é a maneira mais segura que encontraram de se proteger.

Esse histórico ajuda a entender por que o consentimento precisa ser entendido como um “sim” claro, entusiasmado e livre, e não apenas como a ausência de um “não”.

Para os homens, isso significa que, ao se aproximar de uma colega, é fundamental criar um espaço seguro para que ela possa expressar qualquer



desconforto, sem medo de sofrer retaliação ou represálias.

Ouvir um “não” — e respeitar esse “não” — é parte essencial de qualquer interação respeitosa.

A VÍTIMA PRECISA RESISTIR PARA SER CONSIDERADA VÍTIMA?

Não.

A vítima não precisa gritar, fugir ou dizer um “não” direto para que o assédio seja reconhecido. Muitas vezes, por medo de retaliação, a pessoa tenta evitar o confronto: desvia do assunto, sorri sem graça ou se afasta.

Isso não é consentimento. É sobrevivência.

E POR QUE ESSA ATITUDE FOI INADEQUADA?

Para saber se uma atitude é inadequada, vale sempre fazer algumas perguntas simples:

Eu me comporto assim apenas com determinadas pessoas, geralmente mulheres ou pessoas por quem me sinto atraído?

Essa conduta cria desconforto, piadas ou cochichos sobre a pessoa?

Se essa situação fosse filmada e mostrada para outras pessoas do trabalho, eu ficaria com vergonha?

A pessoa pareceu se encolher, desviar o olhar, mudar de assunto ou rir sem graça?

Quando a resposta é sim para uma dessas perguntas, é hora de parar, repensar e mudar a conduta.

“É SÓ UMA BRINCADEIRA...”

No ambiente de trabalho, piadas, apelidos ou “brincadeiras” que envolvem aparência, corpo, orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade ou vida pessoal podem causar constrangimento, mesmo quando a intenção é apenas “quebrar o gelo”.

O problema não está só nas palavras, mas no efeito que elas causam.

Exemplo:

“Você tá muito tensa, devia namorar mais!” “Com essa roupa, não tem como se concentrar na audiência.” “Você é tão bonita, não precisava se esforçar tanto.”

“Tá nervosa? Deve ser TPM.”

“Para uma mulher, até que você é boa nisso.”

“Você é gay? Nem parece.”

“Você até parece uma mulher.”

Mesmo que seja dito em tom de brincadeira, o que está sendo comunicado pode ser ofensivo, invasivo ou desrespeitoso. A pessoa pode até rir, mas muitas vezes é um riso sem graça, só para não se indispor.

O que fazer?

Evite comentários sobre o corpo ou a vida íntima de colegas.

Respeite o espaço e o tempo das pessoas. Nem todo mundo está aberto a intimidades no trabalho — e tudo bem.

Se alguém demonstrar desconforto, mesmo sutilmente, é hora de parar.



Olivia

NÃO É SÓ O QUE SE FALA. É COMO SE FALA.

Muitas vezes o problema não está apenas nas palavras usadas, mas no tom, no jeito e no contexto em que elas são ditas. Uma frase aparentemente neutra pode ganhar conotação sexual ou constrangedora dependendo de como é pronunciada, do olhar que a acompanha ou da proximidade física.

O tom de voz, as expressões faciais e a postura corporal comunicam tanto quanto, ou até mais, do que as palavras.

Olhares prolongados e invasivos, "sorrisos" carregados de insinuação, gestos sugestivos, aproximações físicas desnecessárias, cochichos perto do ouvido... tudo isso pode transformar uma interação comum em algo desconfortável ou intimidador.

Mesmo sem contato físico, condutas como:

Alterar o tom para algo "sedutor" ou insinuante sem que haja abertura para isso

Fazer pausas sugestivas antes ou depois de certas palavras

Usar o olhar para "medir" o corpo de alguém

Inclinar-se excessivamente sobre a pessoa ou falar muito próximo ao rosto

Criar "piadas" que dependem de duplo sentido sexual

podem configurar assédio se a outra pessoa não consentiu com esse tipo de interação e se sente constrangida.

O assédio sexual não acontece apenas com frases explícitas ou toques indesejados. Ele também está na forma como se conduz a comunicação e no uso do corpo para criar tensão ou intimidação.

No ambiente de trabalho, a regra é simples: mantenha interações profissionais, claras e respeitosas.

TOQUE, OLHAR E ESPAÇO PESSOAL

No trabalho, todo mundo tem o direito de se sentir seguro, inclusive fisicamente. Toques não solicitados, abraços insistentes, aproximações invasivas e olhares “demorados demais” podem causar grande desconforto, mesmo que não sejam violentos.

Exemplos:

Uma mão no ombro que demora a sair.

Um beijo no rosto quando a outra pessoa estica a mão.

Um olhar que percorre o corpo da pessoa antes de responder a uma pergunta.

Se você perceber que a outra pessoa se afasta, se enrijece ou muda de assunto, isso é um sinal claro de que aquela atitude ultrapassou o limite do que é apropriado.

O que fazer?

Prefira cumprimentos formais, como o aperto de mão.

Mantenha uma distância respeitosa ao conversar.

Olhe nos olhos, não no corpo.

“MAS FOI SÓ UM ELOGIO!”

Elogios podem ser gentis e bem-vindos, desde que estejam no lugar certo, no tom certo e não carreguem duplo sentido.

O problema começa quando o elogio reforça uma lógica que historicamente prejudicou as mulheres: a de que nosso valor está na aparência física, e não no que fazemos, pensamos ou construímos.

Por séculos, as mulheres foram objetificadas e tratadas como “objetos de contemplação” — algo para ser visto, e não para ser ouvido.

Manter a rotina de elogios sobre corpo, roupa ou beleza, mesmo que “sem maldade”, acaba reforçando essa visão e contribuindo para nos retirar a condição de sujeito.

Vale lembrar que todas as dicas se aplicam a relações homoafetivas e todas as demais formatações compatíveis com configurações LGTQIAPN+

Um teste simples:

Esse elogio poderia ser feito para qualquer pessoa, independente do gênero?

Se sim, provavelmente é seguro.

Se não, há grandes chances de que ele seja incômodo, discriminatório ou simplesmente inadequado para o ambiente de trabalho.

Exemplo de elogio inadequado:

"Você está linda demais pra trabalhar hoje."

"Esse vestido ficou ótimo no seu corpo."

"Se fosse minha esposa, não deixava sair com essa roupa."

Mesmo com tom "galanteador", esses comentários sexualizam o ambiente de trabalho e podem fazer a pessoa se sentir exposta, constrangida ou pressionada.

Exemplo de elogio adequado:

"Parabéns pela clareza na apresentação."

"Você conduziu muito bem a reunião."

No trabalho, o elogio mais seguro é aquele que reconhece habilidades, atitudes e resultados, não características físicas.

Resumo: O que fazer?

Prefira elogios profissionais:

"Parabéns pelo relatório",

"Você conduziu muito bem a reunião",

"Gosto da sua organização".

Se você não diria a mesma coisa para um colega do mesmo gênero, provavelmente não deveria dizer.

Quando em dúvida, não diga.



QUANDO A INSISTÊNCIA VIRA ASSÉDIO

Um elogio pode ser só um elogio. Uma pergunta pode ser só uma pergunta. Mas quando a pessoa insiste depois de uma resposta negativa ou de sinais de desinteresse, mesmo que sutis, isso deixa de ser uma tentativa de aproximação e passa a ser assédio.

Exemplo: - “Vamos sair depois do trabalho?” — “Acho melhor não.”
- “Ah, não custa tentar, vou perguntar de novo.” - “Você tá me evitando por quê? Foi só um convite.” - “Você não disse não, então vou insistir mais uma vez.”

O problema da insistência é que ela desrespeita os limites da outra pessoa.

O que fazer?

Um “não” precisa ser aceito na primeira vez — mesmo quando vem em forma de silêncio, recuo ou evasiva.

A ausência de resposta também é um sinal claro.

Relacionamentos no trabalho devem nascer do respeito mútuo, nunca da pressão.

HOMENS TAMBÉM PODEM SER VÍTIMAS — MAS PRECISAMOS ENTENDER O CONTEXTO

O assédio sexual não acontece só com mulheres. Homens também podem ser vítimas. E quando isso ocorre, é igualmente grave e inaceitável. Ninguém, independentemente de gênero, deve passar por situações que causem constrangimento, medo ou desconforto no trabalho. Isso vale para outros vieses de gênero, como transgêneros ou travestis, por exemplo.

Mas é importante entender que o assédio sexual é, na sua essência, uma violência ligada às estruturas sociais de gênero. Essas estruturas criam e reforçam desigualdades históricas entre homens e mulheres, fazendo com que:

As mulheres sejam as principais vítimas — em especial quando há hierarquia



O assédio seja usado como forma de controle e intimidação de mulheres e de homens que não se encaixem no padrão da masculinidade hegemônica

As consequências para as mulheres, tanto emocionais quanto profissionais, sejam mais frequentes e severas

Há ainda a sobreposição de marcadores de vulnerabilidade que colocam, por exemplo, mulheres negras em situação de maior probabilidade de sofrerem violências

Quando um homem sofre assédio, a dinâmica pode ter elementos semelhantes — constrangimento, violação de limites, abuso de poder, mas o fenômeno social mais amplo é marcado pelo fato de que a maioria absoluta das vítimas são mulheres e a maioria dos agressores são homens.

Reconhecer esse contexto não diminui a gravidade dos casos envolvendo homens, mas nos ajuda a compreender por que a prevenção e o enfrentamento ao assédio precisam ter perspectiva de gênero:

Para atacar as causas estruturais

Para evitar que a violência seja naturalizada contra qualquer pessoa

Para criar um ambiente seguro para todos

Regra clara: independentemente de quem seja a vítima ou o autor, o assédio sexual é inaceitável e deve ser tratado com seriedade.

O QUE FAZER SE EU PRESENCIAR OU VIVER ALGO ASSIM?

Ninguém quer se envolver em conflitos. Mas quando vemos uma situação de constrangimento ou assédio e fingimos que não vimos, estamos permitindo que ela continue.

Você não precisa resolver tudo sozinho, mas pode fazer a diferença.

Se você presenciar:

Demonstre apoio, mesmo que com um gesto discreto.

Converse com a pessoa afetada depois, em particular: "Você

está bem?”, “Quer conversar sobre aquilo que aconteceu?”.

Se sentir segurança, interrompa ou desvie o foco da situação.

Se você for vítima:

O que você sentiu é importante. Mesmo que a outra pessoa diga que era “brincadeira”, “elogio” ou “mal-entendido”.

Procure alguém de confiança ou os canais institucionais disponíveis (como a Ouvidoria ou a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio)

Você tem o direito de ser ouvida e respeitada.

A confidencialidade é uma prioridade nos canais de escuta e acolhimento. As informações prestadas pelas partes notificantes são tratadas com sigilo, garantindo sua segurança e proteção.

COMO FALAR SOBRE ISSO

Nem sempre uma situação de assédio ou constrangimento nasce de uma má intenção. Estamos vivendo um momento de mudança cultural rápida, em que comportamentos antes considerados “normais” agora são questionados — e isso pode gerar dúvidas e inseguranças para todos.

Por isso, é importante que, quando nos sentirmos seguras, possamos tentar endereçar diretamente algumas situações. Um comentário simples pode abrir espaço para reflexão e mudança, sem criar confronto desnecessário.

Algumas formas de fazer isso:

“Olha, acho que esse comentário não foi muito legal, pode ter soado de um jeito ruim.”

“Você percebeu que isso pode deixar alguém desconfortável?”

“No trabalho, é melhor a gente focar no que a pessoa faz, não na aparência.”

O objetivo não é humilhar nem “pegar no pulo”, mas criar um ambiente em que todos possam aprender e ajustar suas condutas.

Da mesma forma, os homens também têm um papel fundamental aqui: ouvir o que as mulheres têm a dizer, refletir sobre seu

comportamento e, quando necessário, mudar. Isso não é sinal de fraqueza, e sim de maturidade e compromisso com um ambiente respeitoso.

Estamos todos no mesmo barco — mulheres e homens — aprendendo a construir relações mais justas, seguras e respeitosas.

Quando falamos e escutamos com abertura, aumentamos as chances de resolver pequenos problemas antes que virem grandes conflitos.

SER ESPECTADOR(A) RESPONSÁVEL

Se você presencia uma situação de assédio ou constrangimento, tem um papel importante. Isso não significa que você precise “enfrentar” diretamente a pessoa que está cometendo a conduta, mas sim agir de forma segura e construtiva.

Algumas formas de agir:

Verificar depois se a pessoa que sofreu a situação está bem e oferecer apoio

Pedir ajuda a alguém com mais autoridade ou que possa intervir

Interromper com uma pergunta ou mudando de assunto

Criar distrações que tirem a atenção da vítima e parem a situação

O que você não deve fazer:

Pressionar a vítima a denunciar se ela não quiser

Assumir o papel de “salvador” ou “investigador”

Minimizar o ocorrido dizendo que “foi só uma brincadeira”

A mensagem é simples: quem vê e finge que não vê, ajuda a manter o problema.

Mas seja cuidadoso/a: não é papel do/a espectador/a responsável dizer à vítima que ela sofreu violência, força-la a falar sobre o ocorrido ou escalar o conflito. Cada pessoa tem seu tempo e sua forma de lidar com situações difíceis. Na dúvida sobre como agir, procure a comissão responsável ou os canais institucionais para receber orientações sobre o que você pode fazer.



CONVIVÊNCIA RESPEITOSA: RESPONSABILIDADE DE TODOS E TODAS

Um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável não acontece por acaso. Ele é construído todos os dias, em cada gesto, cada palavra, cada decisão. Não precisa ser pesado nem cheio de regras. Basta que a gente se pergunte com honestidade:

"Isso é respeitoso? Eu me sentiria à vontade se fosse comigo?"

Cuidar do ambiente de trabalho é cuidar das pessoas que estão nele. E quando cada pessoa faz a sua parte, todo mundo sai ganhando.

LIDERANÇA: OUTROS CAMINHOS SÃO POSSÍVEIS

Durante muito tempo, a imagem de “bom líder” esteve ligada a modelos fortemente associados à socialização masculina. Esses modelos, reforçados culturalmente, muitas vezes desconsideram o cuidado com as pessoas e deixam de desenvolver capacidades importantes para o bem-estar coletivo.

Entre as características mais comuns dessa liderança tradicional, estão:

Confiança excessiva (decidir rápido sem considerar todos os pontos)

Bravado (a necessidade de demonstrar força a todo momento)

Dureza (dificuldade de reconhecer erros ou pedir ajuda)

Agressividade (condução pela intimidação)

Assertividade rígida (imposição de ideias sem espaço para contraponto)

Essas posturas podem gerar um ambiente de medo e competição exagerada, onde nem todos se sentem à vontade para contribuir.

Por outro lado, atributos mais associados à socialização das mulheres — muitas vezes subestimados — podem criar ambientes de trabalho mais seguros, colaborativos e inclusivos. Entre eles:

Incentivo à participação: abrir espaço para todas as vozes

Escuta ativa: ouvir de verdade e considerar diferentes pontos de vista

Preocupação com o bem-estar de todos: entender que resultados vêm de equipes saudáveis

Busca por inspiração: motivar pelo exemplo, não pelo medo

Atenção a detalhes: perceber nuances que podem melhorar processos e relações

Cautela no processo decisório: avaliar impactos antes de agir

Valorizar formas não convencionais de liderança significa reconhecer que cuidar das pessoas também é competência de liderança.

Um ambiente diverso e inclusivo precisa de líderes preparados para ouvir, adaptar e inspirar — não apenas para comandar. Liderar é também cuidar das relações

Se para qualquer pessoa é importante manter um ambiente respeitoso e aberto ao diálogo, para quem ocupa um cargo de chefia ou liderança isso é obrigação. Superiores hierárquicos têm mais poder — e, com ele, mais responsabilidade sobre o clima da equipe.

Isso significa que não basta evitar comportamentos inadequados. É preciso atuar ativamente para prevenir, identificar e corrigir situações de assédio, discriminação ou constrangimento. Algumas atitudes essenciais:

Dar o exemplo: as equipes prestam mais atenção ao que você faz do que ao que você fala

Abrir espaço seguro para que todos possam falar sem medo de retaliação

Escutar de verdade e não minimizar relatos ("isso é exagero", "foi só uma brincadeira")

Corrigir condutas na hora, de forma respeitosa, para que a mensagem seja clara

Manter-se informado sobre o que é assédio, discriminação e conduta inadequada

Apoiar quem denuncia e garantir que não haverá retaliações

Liderar não é apenas distribuir tarefas ou cobrar resultados.

É também cuidar das relações — porque equipes seguras e respeitadas produzem mais e melhor. Nos termos da Res. 351/20 CNJ os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.



RESUMÃO: O QUE VOCÊ DEVE FAZER

Pense antes de agir. Se tiver dúvida se a outra pessoa está confortável, não faça.

Nunca use sua posição de poder para se aproximar intimamente de alguém.

Evite comentários sobre aparência, corpo ou vida pessoal no ambiente de trabalho.

Respeite sinais de desconforto, mesmo os sutis.

Se viu algo inadequado, não ignore. O silêncio reforça a violência.

Canais de escuta e acolhimento

Comissões de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e Discriminação

Canais abertos (no Portal, contato por email ou preenchimento de formulário)

comissao.assedio@trf4.jus.br
comissao.assedio@jfpr.jus.br
comissaoassedio@jfrs.jus.br
enfrentamentoassedio@jfsc.jus.br

Contato direto com qualquer membro da comissão

Ouvidorias e Ouvidorias da Mulher e da Antidiscriminação

Canais abertos no Portal Unificado da JF4R

Áreas de Psicologia e de Saúde

TRF4

A **Seção de Psicologia** é responsável, no Tribunal, por oferecer orientação e suporte psicológico para questões relacionadas ou não ao trabalho.

Divisão de Saúde: Atendimento em Psiquiatria e Serviço Social: 2º andar, prédio administrativo.
e-mail: saude@trf4.jus.br

SJRS

Atendimento psicológico
Seção de Psicologia, 3º andar, ala leste
e-mail: psicologia@jfrs.jus.br

Atendimento em psiquiatria
Seção de Saúde, 3º andar, ala leste
e-mail: smed@jfrs.jus.br

SJSC

Seção de Acompanhamento Psicossocial – atendimentos da psicologia e do serviço social
e-mail: dadh.psicologia@jfsc.jus.br

Seção de Saúde – atendimento da psiquiatria
e-mail: dadh.secaomedica@jfsc.jus.br

SJPR

Seção de Psicologia SJPR
e-mail: psicologia@jfpr.jus.br

NUJURE (Núcleo de Justiça Restaurativa do TRF4

No Portal Unificado da JF4R

Centros de Justiça Restaurativa (CEJURE) das Seções Judiciárias do RS, SC e PR

cejure@jfrs.jus.br
cejure@jrsc.jus.br
cejure@jfpr.jus.br

Projeto “Te Escuto!”

A Justiça Federal têm pessoas preparadas para receber quem precisar de apoio e para usar o serviço basta acessar o *link* <https://cal.com/teescuto/> agendamento.

Centros Especializados de Atenção às Vítimas (CEAVI)

ceavi@jfpr.jus.br
ceavi@jfsc.jus.br
ceavi@jfsc.jus.br



JUSTIÇA
FEDERAL
TRF4



JUSTIÇA
FEDERAL
JFRS



JUSTIÇA
FEDERAL
JFSC



JUSTIÇA
FEDERAL
JFPR

Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual e da Discriminação