



Política de
Prevenção e
Enfrentamento

ao **ASSÉDIO** e à
DISCRIMINAÇÃO



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO

FICHA TÉCNICA

Autoria: Comitê Gestor da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação (CEAD) da Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Elaboração: Clarissa Christianne Rodrigues Souza (EDEPE), Cristina Pereira de Oliveira (ASDPESP), Daniel Luca Dassan da Silva (CADI), Elaine Moraes Ruas Souza (Representante dos/as Defensores/as do Interior), Maria Carolina Schlittler (Primeira Subdefensoria Pública), Maria Fernanda Cardoso de Oliveira (CGA), Marília Marra de Almeida (CADI), Simone Kelly Svitek (CADI) e Soraya Mattar Gonçalves (CADI).

Colaboração: Núcleos Especializados da Defensoria Pública do Estado de São Paulo e Ouvidoria Geral da Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Luciana Jordão da Motta Armiliato de Carvalho

Defensora Pública-Geral

Bruna Simões

Primeira Defensora Pública-Geral

João Felipe Belém de Gouvêa Reis

Segundo Subdefensor Público-Geral

Bruno Bortolucci Baghim

Terceiro Subdefensor Público-Geral

São Paulo, outubro de 2024

1. O que é um ambiente de trabalho saudável?

_____ 07

Como eu posso contribuir? _____ 08

O que gestores/as e líderes podem fazer pelo bem-estar de todos/as? _____ 09

Como a instituição pode prevenir e enfrentar o assédio e as discriminações? _____ 10

Prevenção e enfrentamento às discriminações no atendimento ao público _____ 11

2. Formas de assédio, de discriminações e de outras violências

_____ 12

Assédio moral _____ 12

Assédios sexual e importunação sexual _____ 14

Preconceito e discriminação _____ 16

Discriminação étnico racial _____ 17

Discriminação contra crenças e práticas religiosas _____ 20

Discriminação de gênero _____ 21

Discriminação de gênero discriminação à população LGBTQI+	22
Discriminação contra pessoas com deficiência	24
Discriminação em relação à idade	26
Discriminação por saúde e/ou saúde mental	27
Violência digital	29
3. Apoio e orientações importantes às vítimas	30
Sofri assédio, sou vítima de uma discriminação – e agora?	31
Minha/meu colega foi vítima de uma situação de assédio / discriminação / violência – o que devo fazer?	33
Onde procurar ajuda – quais canais eu posso acionar?	34
4. Quem é o/a assediador/a?	36

Introdução

Às vezes podemos estar diante de uma situação de assédio e/ou discriminação e sequer percebermos. Isto ocorre pois existem processos sócio-históricos que acabam “naturalizando” situações discriminatórias e contextos de assédio. É neste sentido que chamamos alguns processos discriminatórios (como, por exemplo, o racismo, o etarismo, o machismo ou o capacitismo) de “estruturais”, já que são expressões de lógicas opressoras embutidos na “estrutura” da cultura e da sociedade.

Dentro das instituições públicas, o cenário não é diferente. Preconceitos e discriminações se manifestam de maneira difusa, afetando a oferta e distribuição igualitária de políticas públicas aos diferentes grupos populacionais e, por ser estrutural, a produção das desigualdades se perpetua independentemente da intencionalidade das pessoas que trabalham nestas organizações.

Como forma de contribuir para a prevenção e enfrentamento efetivo destas práticas, em 2018 foi instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito da Defensoria Pública do Estado (DPESP) por meio do Ato Normativo nº 146/2018. A política tem como objetivo a conscientização e sensibilização sobre as temáticas do assédio moral, sexual e discriminações a partir da promoção de campanhas, difusão de conhecimento e, especialmente, o atendimento às demandas concretas, pautado numa cultura dialógica e cooperativa. Esta cartilha surge, portanto, como parte das ações desta política. O material foi desenvolvido para ser um apoio aos/as defensores/as, servidores/as, estagiários/as e e terceirizados/as que atuam na DPESP e tem como metas:

- a. colaborar para a identificação e enfrentamento do assédio moral, sexual e das discriminações;
- b. orientar sobre os caminhos institucionais para a denúncia;
- c. ressaltar a importância do acolhimento ao sofrimento das vítimas;
- d. destacar o papel preventivo como ferramenta primordial para o enfrentamento às situações de assédio e discriminação.

O Centro de Apoio e Desenvolvimento Institucional (CADI) é o setor responsável pelo recebimento de demandas no âmbito da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação. Este espaço oferece escuta e acolhimento às pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação e outras violências. As vias oferecidas pelo CADI pautam-se na escuta e no diálogo. E a participação de membros/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as nos casos será sempre voluntária, garantido o direito à informação, orientação e o respeito à autonomia de vontade na definição dos encaminhamentos dados aos casos concretos. É garantido o sigilo das informações e declarações prestadas ao CADI no âmbito desta Política. Nunca é demais ressaltar que os dados de identificação dos/as envolvidos/as e detalhes das ocorrências não são compartilhados com nenhum outro setor da DPESP, nem com o comitê gestor da política. Uma boa leitura a todas e todos!



1. O que é um ambiente de trabalho saudável?

A DPESP é formada por pessoas de diferentes formações, profissões, faixas etárias, gêneros e raça/etnia, com diversas histórias de vida e visões de mundo. O ambiente de trabalho pode ser visto, portanto, como um microcosmo da nossa sociedade, e é fundamental que estas pessoas convivam e construam juntas seu trabalho, com respeito às particularidades de cada uma. No mais, ter diversidade nas equipes que compõem instituições públicas é de suma importância para promover diferentes olhares sobre o serviço prestado. Por certo, surgem também os conflitos que fazem parte das relações humanas - as discordâncias certamente estarão presentes em nosso ambiente de trabalho. E nosso desafio enquanto instituição é construir um ambiente em que os conflitos sejam administrados de forma saudável e justa.

Assim como nós executamos nosso trabalho dentro da Defensoria, nos constituindo enquanto profissionais nesse “fazer-se” cotidiano, a instituição também só pode existir a partir das pessoas e de seus trabalhos. É a partir da articulação entre instituição e indivíduos que nos tornamos **sujeitos ativos** em novas relações no trabalho. Ou seja, é inegável a importância dos mecanismos institucionais que enfrentem situações de assédios e de discriminações. Mas, além destes mecanismos institucionais, também é necessária a participação **ativa e consciente** dos indivíduos na prevenção de conflitos, de assédios e discriminações. A mensagem que fica é que cada um tem o seu papel na edificação deste bem comum que é um ambiente de trabalho saudável e, a partir das informações contidas neste material, a proposta é construir um entendimento coletivo sobre estes direitos e responsabilidades.



Como eu posso contribuir?

Cada um/a deve fazer sua parte para a construção de um ambiente de trabalho saudável. A seguir, destacamos algumas boas práticas que precisam ser comuns a todas as pessoas que integram as equipes da Defensoria:

- Compreender a importância do trabalho em equipe, das atribuições de cada profissional e da interdependência destas para a execução das atividades;
- Atuar de forma solidária e cooperativa em relação aos/às colegas, respeitando as atribuições de cada um/a;
- Comunicar-se de forma respeitosa, ouvindo com atenção e demonstrando interesse também na fala do/a outro/a;
- Sempre iniciar a conversa com um cumprimento: demonstrar que o bem-estar de todos/as é um objetivo comum e que todas as pessoas importam;
- O respeito deve guiar todas as relações: não utilizar apelidos, não fazer piadas ou comentários que possam ofender, discriminar e/ou assediar pessoas;
- Respeitar o uso do nome social: perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada, bem como o artigo e pronome com os quais deseja ser referenciada;
- Conhecer a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito da DPESP - saiba reconhecer situações de assédio e discriminações e os mecanismos institucionais para lidar com elas.

O que gestores/as¹ e líderes podem fazer pelo bem-estar de todos/as?

As pessoas em posições de chefia, liderança e supervisão podem ir além, contribuindo para a otimização dos trabalhos da equipe e pelo bem-estar de todos/as. Destacamos aqui algumas boas práticas:

- Definir conjuntamente as expectativas e fluxos e delimitar, de forma clara e equilibrada, as atribuições das pessoas de sua equipe;
- Evitar, sempre que possível, contatar a equipe durante o horário do almoço ou fora do expediente;
- Mostrar-se disponível e aberto/a às sugestões da equipe, e explicitar caso prefira que o assunto seja abordado em determinado momento previamente reservado para isso;
- Estimular o diálogo e realizar reuniões periódicas para compartilhar com todos/as o que está acontecendo no setor, contribuindo para que todos/as tenham uma visão ampla do trabalho e reconheçam a importância de sua parte para o todo;
- Conhecer as ferramentas institucionais de gestão de recursos humanos;
- Participar de capacitações e consumir conteúdos que aprimorem as habilidades de um/a gestor/a de equipe.



¹ Na Defensoria Pública do Estado, o exercício de funções de gestão se dá em diversos níveis, com suas respectivas competências, quais sejam: defensores/as coordenadores/as que compõem a administração superior, defensores/as coordenadores/as regionais e de unidade, diretores/as regionais, diretores/as de departamentos da CGA, agentes e oficiais/las que exercem funções de gerência e supervisão.



Como a instituição pode prevenir e enfrentar o assédio e as discriminações?

- Fortalecer e aprimorar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na DPESP, divulgando as correspondentes ações e canais de contato para enfrentamento de demandas concretas;
- Fortalecer e aprimorar políticas de ações afirmativas para ingresso nos quadros da Instituição;
- Desenvolver mecanismos institucionais para a promoção da igualdade dentro da Defensoria;
- Ter em posições de chefia, nos quadros de liderança e na gestão uma equipe diversa, promovendo assim a igualdade de oportunidades inclusive nas posições de comando da instituição;
- Fomentar a capacitação e sensibilização de estagiários/as, servidores/as e defensores/as sobre as temáticas da referida Política;
- Esclarecer o papel das várias instâncias competentes para tratamento dos assédios e discriminações na Defensoria (CADI, Corregedoria- Geral, Ouvidoria- Geral) e nas instâncias externas;
- Cultivar a cultura do diálogo e dos métodos restaurativos de resolução de conflitos, dialógicos e pautado em práticas auto-compositivas;
- Dialogar com coletivos e associações que se formam nos quadros da Instituição, bem como buscar articulação com instituições externas, elaborando conjuntamente e compartilhando as experiências relacionadas às temáticas da Política.



Prevenção e enfrentamento às discriminações no atendimento ao público

A DPESP conta com protocolos para que as pessoas que atuam à frente do atendimento não sejam reprodutoras de situações de assédio e discriminação e, ao mesmo tempo, estejam preparadas e amparadas para lidar com situações desta natureza que, porventura, possam sofrer no trato com os/as usuários.

Destacamos abaixo algumas práticas que devem estar presentes no atendimento aos/às usuários/as da Defensoria:

- Sempre iniciar o atendimento com um cumprimento e com gentileza, apresentando nome e função. Esse pequeno gesto contribui para que a pessoa que veio buscar o serviço da DPESP se sinta acolhida;
- Comunicar-se de forma respeitosa: não utilizar apelidos, não fazer piadas ou comentários que possam ofender pessoas;
- Respeitar o uso do nome social: perguntar como a pessoa gostaria de ser chamada e quais pronomes devem ser utilizados;
- Praticar a escuta ativa: ouvir com atenção a história que o cidadão/ã traz à Defensoria, sem pressuposições ou julgamentos. A escuta é fundamental para o entendimento e melhor encaminhamento do caso;
- Falar de forma simples e objetiva, assegurando-se de que a pessoa interessada saia do atendimento sem dúvidas.

Caso ocorra uma situação de discriminação com algum/a estagiário/a, servidor/a ou defensor/a no atendimento, poderão ser acionados os canais indicados adiante nesta Cartilha.



2. Formas de assédios, de discriminações e de outras violências

Neste bloco da cartilha serão apresentadas as modalidades de assédio e quais os principais tipos de discriminações. Para facilitar a identificação de situações como estas, em cada tópico reunimos exemplos de situações e atitudes que caracterizam assédio e discriminações, tornando a mensagem desta cartilha mais direta e relacionada ao nosso cotidiano.

Assédio Moral

Assédio moral é um comportamento abusivo que acontece no mundo do trabalho, por meio de omissões, palavras, atos, gestos, comportamentos com o objetivo de humilhar, constranger e desqualificar uma pessoa ou um grupo.

O assédio moral organizacional, no mesmo sentido, consiste em práticas sistemáticas e reiteradas de humilhação, constrangimento e exigências incompatíveis com os direitos fundamentais, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem obter engajamento intensivo ou forçar um desligamento do/a trabalhador/a.



Alguns exemplos de atitudes que caracterizam assédio moral:

- Retirar a autonomia inerente às funções de uma pessoa;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos/as outros/as profissionais ou exigir prazos/procedimentos impossíveis de cumprir;
- Ignorar a presença do/a assediado/a e evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- Gritar, falar de forma desrespeitosa ou humilhante;
- Espalhar rumores, divulgar boatos e criticar a vida particular de um/a trabalhador/a;
- Isolar fisicamente e intencionalmente um/a trabalhador/a para que não haja comunicação com os/as demais colegas;
- Exercer um controle hiper vigilante do/a trabalhador/a, por exemplo, limitar o número de vezes que a pessoa vai ao banheiro, checar excessivamente as tarefas realizadas, entre outros;
- Causar constrangimentos quanto ao uso de afastamentos legalmente previstos, seja através de comentários inadequados, seja pela criação de obstáculos indevidos ao gozo de direitos.

De forma predominante, o assédio moral costuma se expressar em relações verticalizadas partindo de pessoas que ocupam cargos superiores na estrutura organizacional e atingindo pessoas subordinadas. Contudo, o assédio moral pode manifestar-se também em relações horizontais, ou seja, entre colegas de trabalho da mesma hierarquia; em relações ascendentes, ou seja, por parte de uma pessoa subordinada em relação a sua chefia; ou ainda de forma mista.

Demandar que o trabalho seja cumprido com eficiência, dar feedbacks que visem o aprimoramento do trabalho e aplicar avaliações de desempenho fazem parte do exercício da gestão e não se confundem com assédio moral;

Assédio Sexual e Importunação Sexual

O assédio e a importunação sexual são manifestações sensuais ou sexuais, alheias à vontade da pessoa a quem se dirigem. Ou seja, abordagens grosseiras, ofensas e propostas inadequadas que constrangem, humilham, amedrontam uma pessoa. O assédio e importunação sexual não podem se confundir com “paquera”, que é uma tentativa legítima de se conectar com alguém diante da autorização da outra parte.



Uma situação de paquera não causa medo, angústia e aceita o “não” como resposta.

O assédio sexual e importunação sexual são crimes contra a liberdade sexual (conforme Art. 216-A e Art. 215-A do Código Penal, respectivamente). Contudo, existem algumas diferenças entre estes tipos de crimes que devem ser destacadas.

O **assédio sexual no mundo do trabalho** ocorre por meio de ações que visam constranger colegas, especialmente mulheres, por meio de falas, atitudes e atos (com ou sem contato físico) com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. O assédio sexual é predominantemente praticado por pessoas que se valem da sua condição superior hierárquica sobre a vítima para constranger ou obter vantagens sexuais. Além disso, a ação do/a agente assediador/a sexual pode configurar **também** outros tipos de crimes ligados à liberdade sexual, como a importunação sexual e estupro, que é quando alguém obriga a pessoa a ter qualquer tipo de ato sexual, com ou sem penetração, contra a sua vontade, usando violência física ou ameaça.

Já a importunação sexual consiste na prática de atos libidinosos que visem a satisfação sexual do/a autor/a, com ou sem o recurso da força ou ameaça, e contra a vontade da vítima. E apesar de preservar algumas diferenças, o assédio sexual, a importunação sexual e o estupro são condutas passíveis de punição de acordo com o Código Penal, e por isso precisam ser denunciadas às autoridades policiais.

Penas para cada um dos crimes:

Assédio sexual - 1 a 2 anos de prisão e pode ser aumentada em até 1/3, caso a vítima seja menor de 18 anos.

Importunação sexual – 1 a 5 anos de prisão, se o ato não constituir crime mais grave, como estupro.



Atitudes que caracterizam o assédio sexual

- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes e pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Gestos, palavras escritas (incluindo mensagens eletrônicas em redes sociais) ou falas de cunho sexual;
- Coação, promessas de tratamento diferenciado, promoções e/ou privilégios para constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual;
- Conversas indesejáveis sobre sexo, ainda que de forma indireta, insinuada ou velada, evidentes ou sutis;
- Podem mesclar diferentes abordagens e variar nas intensidades, e durar muito tempo até que a vítima perceba.

Atitudes que caracterizam importunação sexual

- Contato físico com intenção sexual sem o recurso da força ou ameaça;
- Lamber, tocar, apalpar alguém sem o consentimento;
- Esfregar órgãos sexuais em outra pessoa;
- Levantar peças de roupa de outra pessoa;
- A masturbação direcionada à pessoa vítima do crime;
- “Encoxar” algum indivíduo sem autorização.

Para configurar importunação sexual não é necessário que agressor/a e vítima tenham relações de trabalho e, também, não é necessário existir superioridade hierárquica entre agressor/a e vítima.

Preconceito e Discriminação

O preconceito e a discriminação são processos que refletem estruturas de poder e distribuição de oportunidades entre as pessoas, acentuando a cada dia desigualdades históricas sobre grupos populacionais com base em características como raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, religião, procedência territorial, idade e deficiência, entre outras. E quando o **preconceito ultrapassa “a linha” do pensamento** e se transforma em atitudes de caráter mais prático **acontece a discriminação**. São, portanto, práticas individuais, mas também podem consistir em práticas institucionais, seja em instituições públicas ou privadas.



Preconceito é uma ideia prévia e negativa sobre determinado indivíduo ou grupo populacional relacionadas à raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, procedência territorial, idade e deficiência.

Discriminação é a manifestação do preconceito por meio de uma ação em razão de raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, procedência territorial, idade e deficiência. É toda distinção ou preferência baseada nessas características e que objetivem anular ou restringir a igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais em qualquer campo da vida pública ou privada.

Preconceito e discriminação afetam grupos populacionais de maneiras distintas em razão de processos sócio-históricos específicos, por isso, abaixo destacamos alguns pontos que merecem destaque.

Discriminação étnico racial

Na sociedade brasileira as diferenças nas oportunidades entre brancos e negros são nítidas. Em 2022, 56% da população brasileira se declarou negra. Contudo, essa distribuição populacional não acompanha o conjunto de circunstâncias



em nossa sociedade - as pessoas negras são minorias em cargos de chefia, são a menor parte entre dirigentes políticos, recebem salários inferiores aos de pessoas brancas que ocupam as mesmas posições, são a maior parte das vítimas de mortes violentas, e são as que têm mais dificuldades no acesso a direitos básicos como saúde, educação, segurança pública e justiça.

A discriminação racial também pode se expressar contra outros grupos populacionais marcados por características étnico-raciais, de pertença territorial, de diferentes nacionalidades ou origens geográficas e, em todos os casos, deve ser enfrentada.

E por ser de caráter estrutural e sistêmico, a desigualdade racial segue sendo atualizada todos os dias, especialmente diante da fragilidade de políticas públicas existentes para o seu enfrentamento. Construir uma sociedade mais igualitária requer a compreensão do papel de cada estrutura na reprodução das desigualdades para elaborar estratégias efetivas de enfrentamento.

Preconceito, discriminação racial ou racismo?

Preconceito: julgamento prévio sobre determinada pessoa ou grupo, não necessariamente relacionado ao seu fenótipo (conjunto de traços observáveis);

Discriminação racial: entendida como o tratamento diferenciado dado a alguém ou a um grupo em razão de características étnico-raciais. Por exemplo, ao proibir uma pessoa negra ou indígena de frequentar um determinado espaço;

Racismo: são práticas preconceituosas, discriminatórias, relações de opressão sociais, mecanismos políticos, jurídicos e econômicos que **atingem somente** grupos étnico-raciais.

Em 2023, a “Lei do Racismo” (Lei 7.716/1989) foi atualizada e uma das principais mudanças é a equiparação da injúria racial ao crime de racismo, tornando-a também inafiançável e imprescritível. Ademais, o humor hostil proferido contra minorias raciais, conhecido como racismo recreativo, passa a ser tipificado e prevê o aumento de pena para seus/suas praticantes. A mudança aprofunda a ação de combate ao racismo, porque cria elementos para interpretação dos contextos e evidencia algumas modalidades de racismo que não eram, propriamente, evidentes.

Injúria Racial consiste em injuriar alguém em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional. É injúria racial, portanto, qualquer tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida, e que usualmente não se dispensaria a outros grupos em razão da raça, cor, etnia, religião ou procedência.

Assim, é incorreto usar o vocábulo racismo reverso, pois não existe um sistema de opressão com relação às pessoas brancas. Portanto, não há como sustentar, em nenhuma hipótese, a existência de um “racismo reverso” de pessoas negras e indígenas contra brancas.

Alguns exemplos de práticas discriminatórias que expressam o racismo:

- Apelidar negros, negras, indígenas e pessoas de outras nacionalidades e territórios a partir de suas características físicas;
- Inferiorizar suas características estéticas;
- Duvidar de suas capacidades intelectuais;
- Reproduzir ou legitimar o humor (piadas, comédias, gravuras...) que os desqualificam;
- Depreciar ou transformar em deboche características culturais como tradições, costumes, religiosidade;
- Usar expressões de origem racista (muitas vezes da época colonial) como denegrir, mercado negro, magia negra, inveja branca, morena/o, mulata/o, da cor do pecado, humor negro, cabelo ruim, cabelo duro, entre outros.

Vale salientar que são muitas as camadas da discriminação étnico racial: uma pessoa pode ser discriminada em razão de suas práticas religiosas, de seu sotaque ou idioma, de suas tradições que marcam o pertencimento a um grupo populacional ou a uma cultura. Desta forma, demonstrar aversão e/ou tratar com inferioridade, seja por meio de palavras ou de ações, uma pessoa, um grupo ou uma cultura particular é também discriminação.

Discriminação contra crenças e práticas religiosas

São atos de ofensa, discriminação, agressão por conta de crenças ou práticas religiosas. Desprezar, criticar, ofender, hierarquizar uma pessoa em razão da sua prática religiosa são práticas criminosas que podem ser diferenciadas a partir de alguns pontos.



Racismo religioso - acontece quando se pratica ações discriminatórias sobre religiões de matriz africana e seus praticantes. No racismo religioso o fator racial é determinante, uma vez que religiões de matriz africana e indígena são, historicamente, alvo de violência em razão de processos sócio-históricos de inferioridade, subjugação, desumanização da cultura negra e indígena.

Intolerância religiosa – acontece quando ocorrem ataques e violações à religiosidade, mas sem uma manifestação de preconceito em relação a questão racial e étnica das pessoas envolvidas.

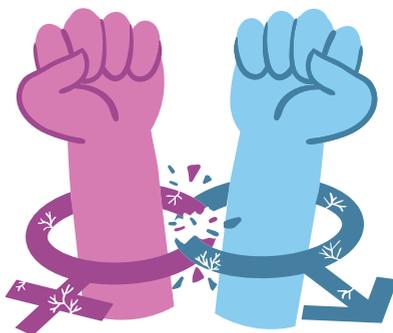
São exemplos de racismo religioso e intolerância religiosa:

- Menosprezar, ridicularizar roupas, adereços, acessórios típicos de determinadas religiões como: os colares/guias, roupas brancas ou com outras características de religiões de matriz africana, os kipás judaicos, o lenço na cabeça, a supressão de calças compridas por mulheres de determinadas vertentes pentecostais, etc;

- Desqualificar tradições como a não comemoração de aniversários para testemunhas de Jeová ou a não comemoração do Natal por colegas não cristãos/ãs; a abstinência alcoólica ou de determinadas comidas;
- Pressionar colegas a aderirem a hábitos contrários, por exemplo insistindo que se juntem a celebrações do grupo de trabalho;
- Fazer piadas ou alimentar estereótipos com base na relação da pessoa com a religiosidade como: toda pessoa budista é “zen”, toda pessoa neopestecostal é de ultradireita, pessoas ateias são insensíveis, pessoas muçulmanas são terroristas, religiões de matriz africana matam animais, etc.

Discriminação de Gênero

Gênero é uma construção cultural e histórica de padrões impostos a homens e mulheres, que formam e encaixam as pessoas desde o nascimento em “gavetas de gênero”. A discriminação de gênero, neste sentido, está fundada na ideia socialmente construída de que o gênero masculino, e tudo que a ele é atribuído, é superior ou mais valioso que o gênero feminino e o que a ele se vincula.



No mundo do trabalho, essa discriminação pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Distribuição desigual de trabalho com sobrecarga de atribuições às mulheres, reforçando a idealização de que as mulheres são naturalmente multitarefas;
- Responsabilização exclusiva de mulheres por tarefas que deve-

riam ser coletivas, como a realização de café ou manutenção da limpeza do espaço, reforçando a ideia de que elas têm aptidão natural para isso;

- Desconfiança da capacidade de mulheres para a execução de determinada tarefa em razão de gênero;
- Ausência de mulheres nos postos de chefia ou gerência;
- Descrédito das ideias apresentadas por mulheres nos processos de trabalho e de tomada de decisão;
- Constrangimento das mulheres que optam por ter filhos/as, por exemplo, fazendo piadas sobre sua condição de gestante/mãe ou comentários desrespeitosos sobre licença-maternidade;
- Constrangimento de mulheres que optam por não ter filhos/as, por exemplo, fazendo piadas que a pressionem a engravidar ou comentários que questionem o motivo dessa escolha;
- Comentários sobre questões físicas/estéticas ou questionamentos sobre a vida privada das mulheres, fora de um contexto de proximidade e de consenso;
- Proferir falas machistas e/ou ser complacente com falas machistas de colegas.

Discriminação à população LGBTQI+

Liberdade sexual pode ser entendida pelo direito de expressar e exercer a própria sexualidade de forma livre, ou seja, escolher sua/seu parceira(o) ou parceiras(os), inclusive nenhum(a), bem como decidir quando e como se expressar sexualmente, além da livre orientação sexual. Portanto, a intolerância a alguma maneira de expressar e/ ou exercer a sexualidade é uma forma de discriminação.



Homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e outras manifestações de intolerâncias relacionadas ao gênero e à sexualidade consistem no ódio, aversão ou depreciação da população LGBTQI+.

A discriminação à comunidade LGBTQI+ pode ocorrer implicitamente ou explicitamente por meio de ofensas, xingamentos, com emprego de termos pejorativos como “bicha”, “viado”, “sapatão”, “traveco”, e do uso de violência física e grave ameaça. Existe previsão legal de punições a toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra pessoas homossexuais, bissexuais ou transgêneros pela Lei Estadual 10.948/2001, que cria um mecanismo administrativo próprio de apuração e responsabilização.

A discriminação com relação à população LGBTQI+ pode ser remetida à visão binária de nossa sociedade sobre a sexualidade. Por isso, a compreensão de alguns conceitos básicos pode auxiliar no enfrentamento aos preconceitos.

Orientação sexual diz respeito à direção ou à inclinação do desejo afetivo e erótico de cada pessoa.

Identidade de gênero diz respeito ao gênero com o qual uma pessoa se identifica, independentemente do sexo biológico.

Cisgênero se refere ao grupo de pessoas cuja identidade de gênero coincide com o gênero atribuído no momento do nascimento com base em suas características anatômicas.

Transgênero são aquelas pessoas cuja identidade de gênero não coincide com a atribuição feita no momento do nascimento.

No mundo do trabalho, essa discriminação pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Restringir o acesso a cargos, promoções e benefícios em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero de uma pessoa;
- Não respeitar o nome da pessoa diante de uma retificação do registro civil;
- Fazer falas que associam exclusivamente o gênero ou sexo registral de uma pessoa com suas características biológicas ou genitais;
- Fazer menção, especialmente de forma desrespeitosa, à orientação sexual ou à identidade de gênero de uma pessoa;
- Proferir ou ser complacente com falas homofóbicas, lesbofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e outras manifestações de intolerâncias relacionadas ao gênero e à sexualidade;
- Reduzir a capacidade profissional de uma pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Discriminação contra pessoas com deficiência

São pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A deficiência é uma característica, não uma doença, embora, em alguns casos, possam estar relacionadas.



É necessário compreender que a deficiência é uma combinação das limitações pessoais com as barreiras externas (físicas, sociais, de co-

municação, econômicas, arquitetônicas). As pessoas com deficiência foram e são, historicamente, segregadas à inatividade, promovendo diversas formas de discriminação sobre este grupo populacional. Portanto, quanto menores as barreiras externas, menos as condições pessoais limitarão a vida e o trabalho da pessoa com deficiência.

Capacitismo é a discriminação da pessoa em razão da sua deficiência. Ocorre quando pessoas com deficiência não são vistas como iguais às demais, ou são consideradas menos aptas ou incapazes de realizar seu trabalho, ocupar espaços políticos, ou gerir sua própria vida.

No mundo do trabalho, essa discriminação pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Negligenciar a necessidade de acessibilidade dos espaços físicos, equipamentos, tecnologias e ferramentas de comunicação às pessoas com deficiência;
- Não prover, de forma acessível, informações e equipamentos necessários ao desempenho das funções no trabalho;
- Não promover a inserção social e afetiva da pessoa com deficiência no grupo;
- Estigmatizar ou constranger em virtude de eventuais necessidades de afastamento do trabalho para cuidado da saúde, ou ainda dificultar a solicitação do afastamento;
- Usar termos como deficiente, aleijado, especial, excepcional;
- Piadas, brincadeiras, apelidos com base na condição apresentada;
- Atitudes e falas que infantilizem ou heroizem a pessoa com deficiência;
- Acionar terceiros para falarem em nome da pessoa com deficiência, por supor que estas precisam ser tuteladas por pessoas que não tem deficiência.

Discriminação em relação à idade

Julgar, menosprezar, tutelar indevidamente, inviabilizar uma pessoa em razão de sua idade – mesmo que revestido de cuidado e proteção – é uma prática discriminatória. Seu nome é etarismo, também conhecido como idadismo ou ageísmo.

No mundo do trabalho, essa discriminação pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Verbalizar comentários, insultos, piadas ou “brincadeiras” relacionadas à idade;
- Atribuir maior ou menor desempenho intelectual, agilidade mental e física à idade. A contínua necessidade de aprimoramento tem sido um desafio para qualquer idade e a aprendizagem é um processo complexo em que diversos fatores estão implicados;
- Dizer que alguém é “muito novo ou muito velho” para determinadas atitudes, tarefas, roupas, valores ou hábitos;
- Falar em nome de uma pessoa mais velha ou mais nova, julgando que ela não tem capacidade para interagir ou responder a uma pergunta.

A maior parte das discriminações relacionadas à idade recaem sobre pessoas mais velhas. Embora a população brasileira esteja envelhecendo rapidamente, infelizmente estamos aquém no debate a respeito de políticas públicas voltadas para o bem-estar da população idosa e no mundo do trabalho. As falsas crenças a respeito da capacidade, competência e da produtividade das pessoas idosas resultam dos mitos, estereótipos e preconceitos construídos socialmente e sua consequência é a discriminação.

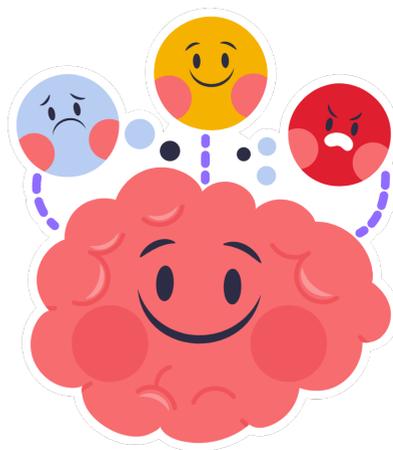
Discriminar alguém em função da idade é proibido pela Política Nacional do Idoso e pelo Estatuto do Idoso, pois significa negar à pessoa sua dignidade, autonomia e participação.

O Estatuto do Idoso, Lei 10.741/2003, prevê como crime a conduta de colocar em risco a vida ou a saúde do idoso, através de condições degradantes ou privação de alimentos ou cuidados indispensáveis.

Com o aumento da população idosa no mundo, paulatinamente o tema da Diversidade Etária tem começado a se expandir. A mudança de cultura dentro das instituições vem se dando justamente através da convivência intergeracional, e quanto mais se estimula o diálogo, a integração, a troca de experiências, o exercício do cuidado e da solidariedade mútua entre as gerações e no coletivo, além de um processo de formação/capacitação constante, menos espaço haverá para as práticas discriminatórias.

Discriminação por saúde e/ou saúde mental

A saúde é um direito fundamental do ser humano, existindo diversas condições que são consideradas determinantes sociais da saúde: alimentação, moradia, saneamento básico, meio ambiente, trabalho, renda, educação, atividade física, transporte, lazer e acesso aos bens e serviços essenciais.



A saúde é, portanto, o estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades. Paralelamente, podemos entender saúde mental como um estado de bem-estar mental em que os sujeitos e as coletividades exercem suas habilidades de vida, lidando com situações cotidianas estressantes, em conjunto com sua comunidade e com respeito às diferenças.

Da mesma forma que no passado algumas doenças como hanseníase, HIV, e mais recentemente a COVID-19 desencadearam processos de discriminação (e violência) contra as pessoas portadoras destas enfermidades, os quadros de saúde mental também geram discriminação contra as pessoas com estas condições. Verificam-se situações de preconceito e discriminações tanto com transtornos mentais mais recorrentes, como ansiedade e depressão, como também com esquizofrenia, bipolaridade, uso abusivo de substâncias, burn-out e outras situações de neurodiversidade (TDAH, dislexia, etc.).

Apesar de a saúde se constituir como um direito, a discriminação pode acontecer por diferentes motivos: receio de contágio, prejulgamento e responsabilização da pessoa pelo diagnóstico ou pela ideia falaciosa de que aquela condição impossibilita a pessoa de exercer de forma adequada suas funções.

No mundo do trabalho, essa discriminação pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Manter distância da pessoa com medo de ser contaminado/a, mesmo diante de condições não contagiosas;
- Impedir a pessoa com algum quadro de transtorno mental de exercer funções de chefia, assessoramento ou direção, assim como impedir ou dificultar sua promoção;
- Fazer comentários sobre a condição de saúde ou saúde mental da pessoa, responsabilizando-a por estar doente;
- Desconfiança da capacidade da pessoa ou relacionar sua condição a comportamentos negativos (mentira, falsidade, falta de coragem, violência);
- Reclamar de a pessoa precisar se afastar do trabalho por condição de saúde,
- Dificultar ou impedir a pessoa de comparecer a consultas médicas ou de outros profissionais durante o horário de trabalho, respeitando-se as normativas;
- Avaliar negativamente a pessoa em razão de necessidade de

internação, afastamentos ou redução de jornada para consultas e/ou pela condição de saúde;

- Atribuir nomes depreciativos para a pessoa, como, por exemplo: “aidético”, “tuberculoso”, “doidinho”, “drogado”, “covidento”, “leproso”;
- Atrelar comportamentos que podem ser comuns para a maior parte das pessoas à sua condição de saúde, como esquecimento, dores de cabeça, quedas;
- Questionar a condição de saúde do trabalhador, como, por exemplo, o CID, o médico responsável ou a autenticidade do laudo, relatório ou atestado.

Violência digital

A expansão das tecnologias de informação e comunicação contribuiu para que o mundo virtual se tornasse também um espaço de reprodução de discriminação e assédio. Racismo, machismo, capacitismo e tantas outras violências se manifestam também nas redes. Além disso, configurou-se um novo tipo de prática, chamada cyberbullying

ou intimidação sistemática. É a versão eletrônica do bullying, praticada por meio da internet, redes sociais e ferramentas digitais de trabalho.



O cyberbullying é uma agressão psicológica provocada de forma intencional e no meio virtual, geralmente em uma relação desigual de poder, conforme Lei n.13.185/2015.

Atitudes que caracterizam o cyberbullying:

- Perseguição por meio virtual (e-mail, redes sociais, mensagens), geralmente com mensagens ofensivas ou ameaçadoras;
- Envio de mensagens não solicitadas com conteúdo sexual (normalmente fotos ou vídeos);
- Exposição na internet de fotos e/ou vídeos íntimos, sem o consentimento da pessoa exposta.



3. Apoio e orientações importantes às vítimas

Depois de conhecermos as formas mais comuns pelas quais assédios, preconceitos, discriminações e outras violências podem estar presentes em interações dentro de um ambiente de trabalho, vamos falar sobre como é possível agirmos de forma eficaz para tratar da situação.

O primeiro passo é, sem dúvidas, saber reconhecer o problema. Ler textos informativos e reflexivos sobre a questão do assédio moral, sexual e discriminações nos ajuda a identificar o contexto que está sendo vivenciado por você ou por alguém próximo, a detectar a possibilidade de irmos a ser vítimas ou pessoas agressoras e a auxiliar um/a colega que atravessa estes tipos de situações.

Essa cartilha oferece algumas informações para a identificação, mas a DPESP também oferece a possibilidade de você ser ouvida/o, ainda que não tenha certeza sobre como interpretar o que se passa (ver tópico “Onde procurar ajuda”).

Trata-se de um trabalho de suma importância, pois o assédio moral, sexual e episódios de discriminações e outras violências causam danos sérios às vítimas. Destacamos alguns aqui:

- Privação da autonomia;
- Integridade física e psicológica afetadas, decorrente da desestabilização emocional causada pelo assédio e/ou pela discriminação;
- Sentimento de vergonha, autoisolamento e da introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;
- Significativa redução da autoestima;
- Diminuição da produtividade;
- Afastamentos por doenças;
- Insatisfação no trabalho e desligamentos;
- Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica e sexual em função da pressão psicológica sofrida.

Sofri assédio, sou vítima de uma discriminação – e agora?

Destacamos aqui alguns pontos para te ajudar a sair desta situação. É importante ler todos eles com atenção e procurar ajuda dentro do tempo que você julgar necessário.



Nos casos em que sua vida esteja ameaçada, procure ajuda imediatamente.

Primeiramente, livre-se do sentimento de culpa, uma vez que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do/a agressor/a. Portanto:

- Não guarde o problema para si, suportar o sofrimento sozinha/o, sem buscar apoio emocional, ampliará o mal-estar pelo isolamento. Detecte em seu ambiente de trabalho, família, amigos/as, serviços profissionais, o suporte que precisa;

- Manter a calma possível para conseguir tomar as decisões necessárias de proteção a danos maiores à saúde física e emocional e que interrompam o ciclo de violência;
- Se te parecer adequado, relatar a/ao superior hierárquico do/a agressor/a o que aconteceu e pedir sua intervenção pode ser útil na interrupção da situação / violência;
- Analise a possibilidade de conversar com a pessoa que lhe fez/faz se sentir assediado/a ou discriminado/a e dizer de forma assertiva como se sente diante de tratativas que você interpretou como sendo ríspidas e/ou de natureza constrangedora, buscando pactuar novas formas de convivência. Essa iniciativa pode ser resolutive em casos de questão de urbanidade ou de incômodo com o modo de tratamento. Busque resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador/a, que pode ser alguém próximo ou o CADI;
- Caso a abordagem direta não pareça adequada, evite estar a sós com a pessoa agressora e busque os canais disponíveis para acolhimento da demanda na DPESP;
- Institucionalmente, além do CADI, você também pode buscar pela Corregedoria-Geral, órgão da administração superior da Defensoria Pública do Estado encarregado da orientação e fiscalização da atividade funcional e da conduta pública dos membros da instituição, bem como da regularidade do serviço;
- Se entender pertinente, mantenha registro das situações vivenciadas e reúna documentos, bilhetes, conversas, mensagens no mundo do trabalho, celular ou redes sociais, enfim, tudo o que entender que possa ser útil para demonstrar os fatos perante um órgão apurador como a Corregedoria-Geral ou o Poder Judiciário;
- Estar em situação de violência também pode afetar nossa autoestima, não perca de vista que você “sofreu a agressão” e isso não se relaciona de forma alguma com o seu valor pessoal.

Se você se sentir assediado/a ou discriminado/a por um/a usuário/a durante a realização de um atendimento, procure o/a defensor/a coordenador/a do atendimento e relate o ocorrido. De imediato, você deverá ser afastado/a da situação de violência ou conflito e o/a defensor/a deverá avaliar as providências cabíveis quanto à continuidade do atendimento.

Minha/meu colega foi vítima de uma situação de assédio / discriminação / violência – o que devo fazer?



Acolher uma pessoa que sofreu a violência é oferecer uma escuta acolhedora, afetiva e livre de julgamentos. Lembre-se que usualmente um dos maiores medos de quem sofreu uma discriminação, assédio e/ou violência é ter seu sofrimento julgado e minimizado. Por isso é importante:

- Agir de forma discreta e solidária com esta pessoa, se oferecendo como ponto de apoio para que ela possa enfrentar a situação vivenciada;
- Estar disponível à vítima para buscar os caminhos internos, institucionais e também externos para acesso à resolução do problema. Há um determinado grau de sofrimento que pode ser paralisante e dificultar a tomada de decisões;
- Aconselhar, caso seja pertinente, que a vítima converse com algum familiar e/ou que procure ajuda profissional. O stress advindo de agressões no mundo do trabalho pode desencadear um adoecimento físico e emocional agravado por seu prolongamento e ausência de tratamento.

Onde procurar ajuda – quais canais eu posso acionar?

Lembre-se: Você não está sozinha/o nessa situação. Há espaços tanto na própria Defensoria quanto fora dela para acolhimento e/ou registro da situação.

- **Defensoria Pública do Estado**
 - a. Centro de Apoio e Desenvolvimento Institucional (CADI) - Tem por princípio o acolhimento humanizado e preventivo, bem como o respeito à dignidade humana de defensores/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as. Seu principal objetivo é a preservação da saúde geral e mental de todos/as os/as integrantes da instituição, assim como o aperfeiçoamento das relações interpessoais no ambiente de trabalho. Importante ressaltar que o CADI não atua por meio de medidas punitivas frente aos casos, mas sempre através de diálogos, reflexões e recomendações, tratando com sigilo todas as demandas recebidas e respeitando a vontade de quem faz o contato. Não é necessário nomear o/a agressor/a ou dar informações, para além das que quiser compartilhar. Para acionar o CADI: telefone (11) 3105-0919 – ramais 622,625,628; e-mail: cga.cadi@defensoria.sp.def.br.
 - b. Nas unidades: Os/as coordenadores/as podem intermediar a questão com a administração superior e demais órgãos, principalmente quando a demanda envolver terceirizados/as e estagiários/as e necessitem de providências urgentes como afastamento do posto de serviço ou alteração de turno/local de trabalho. Nesse caso, ainda que sejam garantidos o sigilo e a privacidade, é importante a nomeação dos/das envolvidos/as para que as medidas concretas possam ser tomadas.
 - c. Corregedoria-Geral: É órgão da administração superior da Defensoria Pública do Estado encarregado da orientação e fiscalização da atividade funcional e da conduta pública dos membros da insti-

tuição, bem como da regularidade do serviço. Para realizar eventual provocação ao órgão é necessário ter identificação de todas as partes envolvidas, oportunidade em que será avaliada pelo órgão a instauração de procedimento administrativo que seguirá o rito legal, podendo culminar nas penas previstas em lei. O sigilo em relação à pessoa acusada é automático, e em relação ao nome da vítima pode ser solicitado. Telefone (011) 3105-9040 - Ramal 409; e-mail: corregedoria@defensoria.sp.def.br

- d. Ouvidoria-Geral: É órgão superior da Defensoria Pública do Estado, devendo participar da gestão e fiscalização da instituição e de seus/suas membros/as e servidores/as. Eventuais denúncias poderão ser feitas de formas anônimas ou identificadas. Telefone: (11) 3105-5799 - Ramais 215 e 217; e-mail: ouvidoria@defensoria.sp.def.br
- e. Associação dos Servidores e Servidoras da DPESP: ASDPESP. Endereço: Rua Boa Vista, 254 – 18º andar - Sala 1817- São Paulo – SP; e-mail: comunica.asdpesp@gmail.com
- f. Associação Paulista das Defensoras e Defensores SP: APADEP. Endereço: Pça. Pe. Manuel da Nóbrega, 16, 6º andar, São Paulo, SP; e-mail: apadep@apadep.org.br

- **Polícia Civil do Estado de São Paulo**

Para as condutas tipificadas como crimes é possível que a vítima procure uma Delegacia de Polícia, ou a Delegacia de Polícia Eletrônica², para o registro da ocorrência.

- **Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST**

Atendimento especializado em saúde do trabalhador, integra a política do Sistema Único de Saúde – SUS. Tem como modelo a Atenção Básica de Saúde e é vinculado à Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – Renast. Os CERESTs ofertam assistência às/aos trabalhadoras e trabalhadores das esferas pública e privada, na promoção,

2 <https://www.delegaciaeletronica.policiacivil.sp.gov.br/ssp-de-cidadao/home>

proteção, e/ou recuperação da saúde, além de investigar as condições do ambiente de trabalho utilizando dados epidemiológicos em conjunto com a vigilância sanitária.

- **Ministério Público do Trabalho – MPT**

Atua em situações de desrespeito aos direitos difusos, coletivos e individuais no campo das relações de trabalho. Dentre suas ações, destacam-se a promoção da igualdade de oportunidades, o combate as discriminações nas relações de trabalho e o combate ao assédio moral.

Para denunciar <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>



4. Quem é o/a assediador/a?

Quem pode ser indicado como assediador/a? Diante das orientações sobre o enfrentamento ao assédio e à discriminação, uma pergunta bastante comum é quanto ao perfil de assediadores/as. Em geral, as caracterizações de situações de assédio levam a supor a imagem de um/a assediador/a como uma pessoa com más intenções que deseja causar mal à outra. No entanto, temos que considerar também o cenário subjetivo que está presente nas situações de assédio. Não se trata de relativizar a violência ou os fatos, que sempre poderão ser apurados de maneira objetiva pelos órgãos competentes (no caso da DPESP, a Corregedoria-Geral), com aplicação das devidas penalidades. Trata-se de considerar a dimensão subjetiva tanto da pessoa que se sentiu assediada, quanto do/a suposto assediador/a. É neste espaço de atuação que ocorrerá a intervenção do CADI nos casos concretos.

Sempre que uma situação de assédio for notificada ao CADI será agendado atendimento à pessoa interessada e, sendo do desejo desta, também será agendado atendimento ao/à suposto/a agressor/a para tratar do ocorrido.

O qualificativo “suposto” diz respeito ao fato de que o CADI não apurará as situações objetivas, intervindo no âmbito das percepções, afetos e sentimentos das pessoas envolvidas.

O CADI oferecerá um espaço de escuta e acolhimento para ambas as partes, para que possamos cuidar dos afetos mobilizados pela situação, sendo que, aos supostos/as assediadores/as, serão apresentados os relatos da pessoa interessada para que seja possível refletir sobre o ocorrido e buscar caminhos para transformar a situação, revendo os modos de convivência estabelecidos.

Nos contextos do racismo, machismo, etarismo, capacitismo, lgbtfobia é necessário que todos/as nós possamos olhar para como aprendemos a lidar com essas questões, muitas vezes naturalizando-as ou invisibilizando-as. Todos/as nós precisamos desconstruir concepções que herdamos de nossa sociedade, de nossas histórias, para de fato ser possível uma transformação social.

A partir dessas considerações, **chamamos atenção para o fato de que qualquer um/a de nós pode ser visto/a como um assediador/a!** A comunicação humana é de tamanha complexidade que está à mercê de muitos mal-entendidos, falsas suposições, distorções, naturais nas relações humanas, mas muitas vezes cronificadas nas relações de trabalho que não são saudáveis, permeadas por não ditos e por uma ausência ou má gestão. Há que se considerar o possível adoecimento das pessoas, nessas situações.

A escuta e o acolhimento, sem julgamento, têm trazido à compreensão de que o diálogo é o melhor caminho também para desconstruir uma

ideia naturalizada de que a parte interessada irá provavelmente sofrer retaliação, se notificar a situação. A experiência do atendimento às pessoas ofensoras tem demonstrado a potência do cuidado destinado às situações ocorridas, propiciando transformações profundas e benéficas a todas as pessoas envolvidas.

Assim, se em algum momento o CADI entrar em contato com você, chamando para uma conversa, no âmbito da Política, esperamos que você:

- Saiba que há ali o desejo e a expectativa de alguém do seu ambiente de trabalho de que essa conversa possa contribuir para a melhora do convívio entre vocês e de práticas no cotidiano;
- Lembre-se que a atuação do CADI não serve a qualquer julgamento dos fatos, mas sim à escuta das pessoas envolvidas, indicações de caminhos possíveis e condução de práticas autocompositivas, se o caso;
- Participe e abra-se a esse diálogo.

O aprimoramento das formas de comunicação no trabalho e a criação de ambientes mais saudáveis é uma tarefa coletiva de todos/as nós!



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE SÃO PAULO