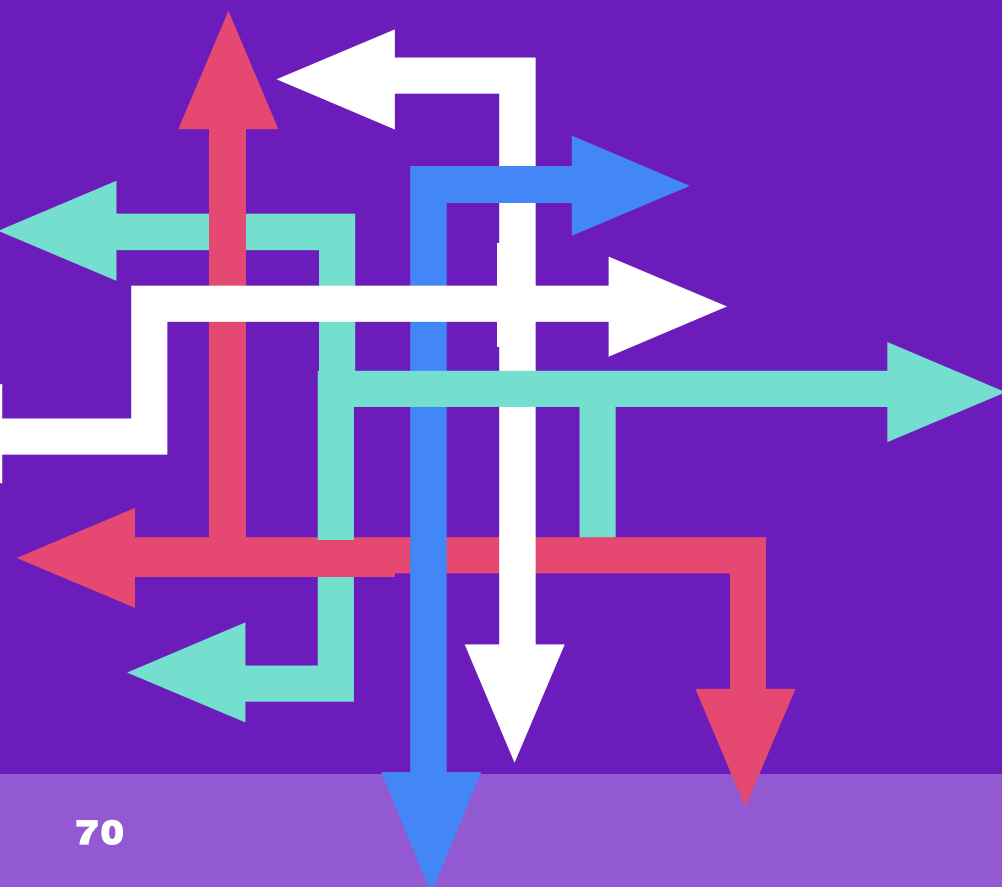


**ORIENTAÇÕES
PARA PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
E À DISCRIMINAÇÃO
NO GOVERNO FEDERAL**

DINÂMICA DE ESTUDOS DE CASO:

Reflexão sobre Assédios e Discriminação



A dinâmica de estudos de caso é uma ferramenta prática para promover reflexões, debates e aprendizado sobre como lidar com assédio e discriminação no ambiente de trabalho, fortalecendo um ambiente mais inclusivo e respeitoso.

Os métodos sugeridos incluem:

- **Discussão em Pequenos Grupos**, com análise de diferentes casos;
- **Simulação de Papéis**, onde participantes representam diferentes posições (gestor, vítima, testemunha, etc.);
- **Debate Guiado com Perguntas-Chave**, explorando ações, responsabilidades e prevenção de situações semelhantes;
- **Dinâmica de Ponto de Vista**, analisando casos sob perspectivas variadas (vítima, gestor, equipe, organização).

Essas práticas permitem que equipes desenvolvam habilidades éticas e eficazes para lidar com situações reais, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional baseada em respeito, equidade e inclusão.

CASO 1

Uma colaboradora terceirizada relata ter sofrido assédio moral e sexual de um membro da sua equipe (você é o/a gestor/a). Ela tem medo de fazer a denúncia oficialmente.

**O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?
QUE CUIDADOS TOMAR?**

CASO 2

Você está participando de uma reunião com pessoas externas à organização (um homem branco e uma mulher negra – você sabe que o homem é o assessor da mulher) e percebe que as pessoas da sua equipe também presentes na reunião sempre se dirigem e fazem perguntas ao homem branco. Até que um colega seu interrompe uma fala da mulher negra e pede para que ela tome notas.

**O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO
(NO MOMENTO E DEPOIS)?
QUE CUIDADOS TOMAR?**

CASO 3

Você recebe uma estagiária transgênero na sua equipe. As pessoas da equipe demonstram desconforto e falam pelos cantos que não sabem nem como se dirigir a ela e que não gostariam de dividir o mesmo banheiro com alguém assim.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 4

Em uma reunião em que você estava presente o diretor disse para a coordenadora que estava grávida: “Depois que o bebê nascer eu acho que será melhor você ser dispensada da função, né? Assim você terá mais tempo para cuidar do seu filho!”

**O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?
CONSIDERE QUE VOCÊ TAMBÉM É
COORDENADOR NESSA DIRETORIA**

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Se possível, reaja com firmeza e clareza: “Eu gostaria de continuar minha fala, por favor.”

SE VOCÊ É O GESTOR: Interrompa a dinâmica e direcione a atenção para a mulher negra: “A [nome da mulher] estava falando, ela gostaria de concluir seu ponto.”

OUVIDORIA: Programe capacitações juntamente com RH para todos os servidores da casa sobre racismo e discriminação. Promova a cultura de respeito e igualdade na sua organização.

SE VOCÊ PRESENCIOU: Faça uma pergunta para a mulher negra: “Gostaria de ouvir sua opinião sobre isso, [nome da mulher].”

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Se possível, afaste-se do agressor e procure um lugar seguro. Comunique a situação a alguém em quem confia: um amigo, familiar, colega de trabalho. Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a colaboradora, adote medidas imediatas para afastar o agressor da colaboradora, comunique o RH e Ouvidoria.

OUVIDORIA: Receba a denúncia, investigue e oriente a colaboradora sobre seus direitos e monitore a investigação. Siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato.

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a coordenadora, oriente-a acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação. Ainda, solicite ao RH capacitações para as lideranças da instituição sobre gestão de equipes.

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação. Ainda, articule com o RH capacitações para as lideranças da instituição sobre gestão de equipes.

SE ACONTECEU COM VOCÊ: Registre tudo o que aconteceu: datas, horários, testemunhas, provas.

SE VOCÊ É O GESTOR: Acolha a estagiária, oriente-a acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia da situação de assédio e discriminação. Solicite ao RH capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação

OUVIDORIA: Receba a denúncia, siga um protocolo de acolhimento e registro de denúncia, com empatia, sigilo, orientando a realização de uma denúncia de qualidade, que possa resultar em uma investigação e apuração de fato. Programe, junto ao RH, capacitações para todos os servidores da casa sobre gênero, assédio e discriminação

SE VOCÊ PRESENCIOU: Incentive a denúncia e ofereça-se para testemunhar.

CASO 5

Uma subordinada lhe procura para relatar que ficou chateada com comentários de colegas sobre o seu peso. Em uma situação ela fez uma observação sobre a modernização dos elevadores e um colega brincou, de forma descontraída, que ela deveria esquecer os elevadores e subir pelas escadas para poder emagrecer. Relata ainda que ouve vários comentários associando o peso de pessoas gordas à preguiça.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 6

Uma mulher da sua equipe com mais de 30 anos de carreira lhe procura para desabafar. Ela diz que ouve recorrentemente de colegas da equipe: Quando você vai se aposentar? Não está na hora de abrir uma vaga para pessoas mais jovens?

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 7

Dois servidores da sua equipe se tornam amigos. Durante uma viagem de trabalho dividiram quarto de hotel. Um deles era gay. Na volta o colega hétero ouve diversas insinuações e brincadeiras sobre também ser gay e que na viagem teria se relacionado intimamente com o outro. O colega fica constrangido, pede para sair da equipe, rompe a amizade e para de falar com o amigo.

O QUE FAZER NESSA SITUAÇÃO?

CASO 8

Use este espaço para criar o seu caso