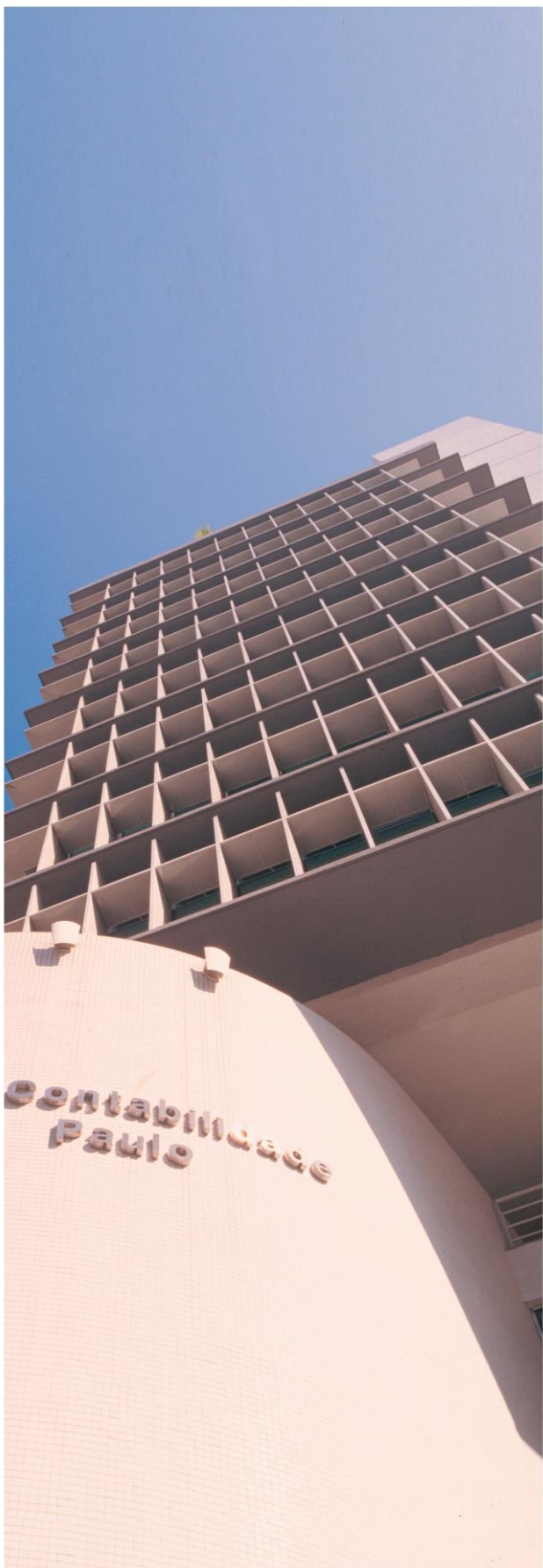




**CARTILHA DE COMBATE
E PREVENÇÃO AO
ASSÉDIO MORAL E
SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO NO
AMBIENTE DE
TRABALHO**



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. ASSÉDIO MORAL.....	4
3. ASSÉDIO SEXUAL	12
4. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	19
5. VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	24
6. CIPA E CRCSP CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	33
7. REFERÊNCIAS.....	36

1. INTRODUÇÃO

Empenhado em buscar melhores práticas contra o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, a Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPA elaborou esta cartilha para conhecimento de todos.

Considerando o teor da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, que tem como objetivos: prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas; capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades; e implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade humana, elaboramos esta cartilha para oferecer ao corpo funcional e aos conselheiros do CRCSP, orientações de prevenção e combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no ambiente de trabalho.

O trabalho foi desenvolvido com o objetivo de garantir que as boas práticas de governança sejam desenvolvidas e apropriadas pela instituição de forma contínua e progressiva. A intenção desta cartilha é promover uma maior conscientização sobre esse tema, visando prevenir e coibir práticas relacionadas ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação em suas diversas formas.

O CRCSP norteia os seus projetos com vistas a criar um ambiente saudável, pautado na dignidade e no respeito às pessoas e à diversidade, com o combate e a prevenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, o que resulta em impactos positivos para a classe contábil e a sociedade como um todo.

2. ASSÉDIO MORAL



Conforme definições do Senado Federal, em sua cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, o assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um fenômeno recente.

Nas sociedades contemporâneas, o estímulo à competitividade e ao individualismo intensifica essa prática. Por outro lado, é crescente a preocupação dos legisladores, dos organismos internacionais de direitos humanos, dos profissionais do direito e da saúde, entre outros, com a identificação, a prevenção e a repressão do assédio moral. As condições de trabalho e as relações entre trabalhadores influenciam a qualidade de vida dos indivíduos e a sua produtividade.

Por isso, cada vez mais, o CRCSP juntamente com a CIPA promove políticas preventivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais de empregados, terceirizados e conselheiros. O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o empregado, terceirizado ou o conselheiro, ou ainda, o grupo de empregados, terceirizados ou de conselheiros, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho.

A habitualidade da conduta e a intencionalidade são indispensáveis para a caracterização do assédio moral.

QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL ?

Você sabe identificar de qual forma o assédio moral pode se manifestar? As maneiras de apresentação do assédio moral podem ser: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e misto.

Confira abaixo:



Vertical descendente (de cima para baixo)

Do superior para o empregado



Vertical ascendente (de baixo para cima)

Do empregado para o superior



Horizontal (na mesma hierarquia)

Entre os colegas de trabalho



Misto: horizontal e vertical

Em todas as modalidades de assédio moral, as condutas caracterizam abusos, pois são praticadas, direta ou indiretamente, de forma a afetar o estado psicológico da vítima. Tal conduta causa danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica da pessoa que sofre assédio e coloca em perigo o emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

QUEM É O ASSEDIADOR ?

Qualquer pessoa pode praticar assédio moral. Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, do emprego ou da função.

O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais.

Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito.

O assédio moral pode ser praticado por uma ou mais pessoas.



QUEM PODE SOFRER O ASSÉDIO ?

Surgem muitas dúvidas sobre quais pessoas podem sofrer assédio. Mulheres e homens podem ser vítimas, mas as mulheres são as principais atingidas por essa forma de violência no ambiente de trabalho, conforme diversas pesquisas comprovam. Somada ao gênero, a raça é também um fator de discriminação.

COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO MORAL ?

Vejam alguns exemplos para que possamos identificar casos de assédio com maior facilidade.

1. Deterioração proposital das condições de trabalho

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada.
- Atribuir demandas contraditórias. • Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa.
- Não transmitir informações relevantes para a realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro.

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosas ou mesmo inúteis.
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência.
- Vigiar apenas a pessoa assediada.
- Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.

2. Isolamento e recusa de comunicação

- Ignorar, deliberadamente, a presença da pessoa ou não a cumprimentar.
- Evitar a comunicação direta com a pessoa assediada, limitando-se à comunicação por e-mail, bilhetes ou terceiros.
- Isolar fisicamente a pessoa do ambiente de trabalho, tornando difícil a comunicação com os demais membros da equipe.
- Proibir que a pessoa fale com os outros no ambiente de trabalho.

3. Atentado contra a dignidade

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada.
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional.
- Desconsiderar seus problemas de saúde.
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe.
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos.
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro.
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado.

4. Violência verbal ou física

- Falar com a pessoa aos gritos.
- Ameaçar com violência física.

Muitas vezes, o assédio moral se manifesta por meio de frases discriminatórias. A lado, listamos alguns exemplos, retirados do site www.assediomoral.org.br, que podem ajudar a identificar essa prática:

TIPOS DE FRASES DISCRIMINATÓRIAS

"Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... Só você não consegue!"

"É melhor você desistir! É muito difícil e isso é para quem tem garra! Não é para gente como você!"

"Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa!"

"A empresa não é lugar para doente. Aqui, você só atrapalha!"

"Seu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalha ou toma conta do filho!"

"Você é mole... frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar, então, por que não fica em casa? Vá para casa lavar roupa!"

"Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção, e você só atrapalha!"

"É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito ao médico!"

"Para que você foi ao médico? Que frescura é essa? Se quiser ir para casa de dia... tem de trabalhar à noite!"

"Ah... essa doença está muito boa para você! Trabalhar até as duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"

"Não existe lugar aqui para quem não quer trabalhar!"

"Se você ficar pedindo saída, eu vou ter de transferir você de empresa/ de posto de trabalho/ de horário."

"Como você pode ter um currículo tão extenso e não conseguir fazer essa coisa tão simples?"

"Você me enganou com seu currículo. Não sabe fazer metade do que colocou no papel."

"Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa para trabalhar comigo, porque você esquece tudo!"

"A empresa não precisa de incompetentes iguais a você!"

"Ela faz confusão com tudo... É muito encrenqueira! É histérica! É malcasada!"





QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA?

Psicológicos: culpa, vergonha, rejeição, tristeza, inferioridade e baixa autoestima, irritação constante, sensação negativa do futuro, vivência depressiva, diminuição da concentração e da capacidade de recordar acontecimentos, cogitação de suicídio;

Físicos: distúrbios digestivos, hipertensão, palpitações, tremores, dores generalizadas, alterações da libido, agravamento de doenças preexistentes, alterações no sono (dificuldades para dormir, pesadelos e interrupções frequentes do sono, insônia), dores de cabeça, estresse, doenças do trabalho, tentativa de suicídio, entre outros;

Sociais: diminuição da capacidade de fazer novas amizades, retraimento nas relações com amigos, parentes e colegas de trabalho, degradação do relacionamento familiar, entre outros; e

Profissionais: redução da capacidade de concentração e da produtividade, erros no cumprimento das tarefas, intolerância ao ambiente de trabalho e reações imoderadas às ordens superiores

QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O CRCSP ?

- Prejuízo à imagem institucional perante a sociedade;
- Degradação das condições de trabalho, com redução da produtividade e do nível de criatividade da vítima;
- Aumento das doenças ocupacionais e dos acidentes de trabalho; e
- Aumento do absenteísmo, entre outros.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL ?

A prática de atos de gestão administrativa, sem finalidade discriminatória, não configura assédio moral. As situações em que não é caracterizado assédio moral são:

Situações eventuais: a principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos.

Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.

Exigências profissionais: todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao empregado.

É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória.

Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, o que compromete negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.

Conflitos: em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição.

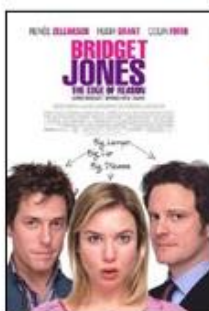
Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral.

Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

CONFLITO	X	ASSÉDIO MORAL
As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras.		Agressões podem ser difusas e implícitas.
Profissionais envolvidos têm consciência da divergência.		Interação confusa e indefinida; nega-se a existência do assédio.
Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes.		Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo.
Não altera permanentemente o clima organizacional.		Clima organizacional conturbado.
Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico.		Pode haver recusa à interação, isolamento.
Confrontos e divergências ocasionais.		Práticas antiéticas duradouras e frequentes.
Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente.		Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração.
Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado.		O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

QUER ENTENDER MAIS SOBRE ASSÉDIO MORAL ?

Listamos, abaixo, alguns filmes em que o tema assédio moral é abordado em diversas situações do cotidiano dos personagens.



O diário de Bridget Jones

A jornalista Bridget Jones é alvo de piadas grosseiras por *e-mail* e de assédio sexual no escritório.



Legalmente loira

Durante as aulas na universidade, Elle Woods era caçada por colegas e professores. No primeiro emprego, foi menosprezada pelos companheiros de setor.



A proposta

A editora de livros canadense Margaret Tate é autoritária com seus funcionários.



O diabo veste Prada

Miranda Priestly era durona, exigente e humilhava a nova funcionária na frente da equipe.

3. ASSÉDIO SEXUAL



O QUE É ASSÉDIO SEXUAL ?

Segundo a cartilha sobre assédio moral e sexual no trabalho, editada pelo Senado Federal, “A violência sexual é uma prática perversa que atinge homens e mulheres de todas as idades, classes sociais, raças e orientações sexuais, em particular as meninas e mulheres”.

DE ACORDO COM O CÓDIGO PENAL BRASILEIRO, ASSEDIAR SEXUALMENTE É:

“Constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O ASSÉDIO SEXUAL VIOLA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA VÍTIMA, TAIS COMO A LIBERDADE, A INTIMIDADE, A VIDA PRIVADA, A HONRA, A IGUALDADE DE TRATAMENTO, O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO E SEGURO. DE CUNHO OPRESSIVO E DISCRIMINATÓRIO, CONSTITUI VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS.

Alguns aspectos desse tipo de violência:

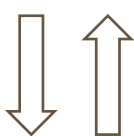
- Para o conceito de assédio sexual, é determinante o comportamento subsequente à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e, ainda assim, continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual.

- O assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência laboral, definida como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas.

COMO OCORRE O ASSÉDIO SEXUAL?

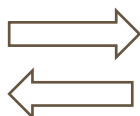
O assédio sexual pode ocorrer de modo vertical ou horizontal. Confira abaixo:

VERTICAL



Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio é caracterizada como crime e aparece descrita no Código Penal.

HORIZONTAL



Ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.



QUEM ASSEDIA E QUEM PODE SER ASSEDIADO?

Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, de mulheres contra homens, de homens contra homens e de mulheres contra mulheres. Contudo, as pesquisas indicam ser muito mais frequente o assédio de homens contra mulheres, em particular às mulheres negras.

COMO IDENTIFICAR CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Conheça, abaixo, casos de assédio sexual que foram elencados pelo Senado Federal :

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- piadas de conteúdo pejorativo referente à sexualidade;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- envio de mensagens eletrônicas, de conteúdo pornográfico;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo;
- criação de um ambiente pornográfico; e/ou
- utilização de expressões de duplo sentido.

QUAIS SÃO AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO SEXUAL PARA A VÍTIMA?

As repercussões na vida pessoal de quem sofre assédio sexual são significativas e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Nesse sentido, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) elencou, na sua publicação sobre assédio moral e sexual, os prejuízos do assédio sexual na saúde do trabalhador.

- depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- insônia, alterações no sono, pesadelos;
- diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- sensação negativa em relação ao futuro;
- aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- uso de álcool e drogas; e
- tentativa de suicídio.



FIQUE ALERTA

Diferente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode acontecer uma única vez ou de forma reiterada.

O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL?



ATENÇÃO!

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes **NÃO NECESSARIAMENTE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL**, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

VAMOS QUEBRAR O CICLO DO ASSÉDIO SEXUAL?

Os dados obtidos pela Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar (PeNSE) de 2019 demonstrou que a violência sexual se mostra presente na vida de um significativo percentual de meninos e meninas que frequentam escola.

Dentre as meninas, uma em cada cinco adolescentes (20,1%) de 13 a 17 anos diz já ter sido tocada, manipulada, beijada ou ter tido partes do corpo expostas contra a sua vontade. E 8,8% das meninas nessa idade já foram forçadas ao sexo, a maioria antes dos 14 anos.







Os garotos também são alvos desse tipo de violência, mas em percentuais bem menores.

Os agressores costumam ser pessoas próximas às vítimas. Além disso, o contexto socioeconômico pode determinar onde cada tipo de agressão é mais comum, sendo que os índices de importunação sexual são mais altos dentre alunos da rede privada e os de estupro dentre os da pública.

Esses são alguns dos dados obtidos pelo PeNSE, que entrevistou estudantes dessa faixa etária em todo o Brasil sobre diversos temas, que vão desde os hábitos e a saúde até a autoimagem e a saúde mental.

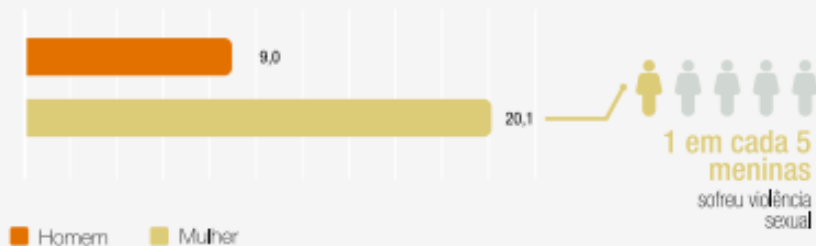
No geral, 14,6% dos estudantes de 13 a 17 anos narraram já terem sofrido algum tipo de violência sexual pelo menos uma vez na vida, mas o percentual entre as meninas (20,1%) foi mais do que o dobro do observado entre os meninos (9,0%).

E na rede privada houve mais relatos desse tipo de violência (16,3%) do que na rede pública (14,4%).

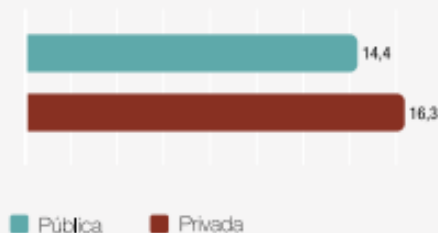
-  Mais de 20% das adolescentes de 13 a 17 anos dizem já terem sido tocadas, manipuladas, beijadas ou terem tido partes do corpo expostas contra a sua vontade.
-  E 8,8% das meninas nessa idade já foram forçadas ao sexo, a maioria antes dos 14 anos.
-  Dentre estudantes da rede privada de ensino, houve mais relatos desse tipo de violência do que dentre os da rede pública: 16,3% contra 14,4%.
-  Agressores costumam ser pessoas próximas, na maioria dos casos, sendo 29,1% namorado ou namorada e 24,8% amigos.
-  Pelo menos 21% dos adolescentes de 13 a 17 anos afirmaram terem sido agredidos pelo pai, pela mãe ou pelo responsável alguma vez nos doze meses anteriores à pesquisa.
-  Já 13,2% relataram terem sido vítimas de agressão física perpetrada por outra pessoa que não seja o pai, a mãe ou o responsável.

Estudantes de 13 a 17 anos que alguma vez foram tocados, manipulados, beijados ou expostos contra sua vontade (%)

Por sexo



Por rede de ensino



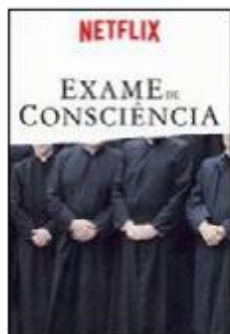
Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar - 2019



Uma em cada cinco estudantes já sofreu violência sexual.

QUER ENTENDER MAIS SOBRE ASSÉDIO SEXUAL?

Listamos, abaixo, alguns filmes que abordam a temática de assédio sexual no dia a dia dos personagens.



Exame de consciência

Neste documentário, Miguel Hurtado é um dos personagens que relata casos de abusos sexuais que aconteceram em instituições católicas da Espanha.



Crimes em Deli

A série é baseada em um crime de estupro coletivo que ocorreu em Nova Deli, em 2012, no bairro de Munirka



Gloria Allred: Justiça para todas

A história da advogada norte-americana Gloria Allred mostra como o poder e recortes machistas podem interferir em julgamentos.



Nevenka: Assédio sexual em Espanha

Conta a história de Nevenka Fernández, conhecida por ser a primeira mulher a denunciar, na Espanha, um crime de assédio contra um político, que foi condenado pelos tribunais.



4. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência, discriminação “é toda distinção, exclusão ou preferência fundada em determinados critérios, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

O conceito de discriminação está relacionado a um tratamento diferenciado de uma pessoa em relação a outra, impondo uma situação de desvantagem, atingindo, notadamente, membros de um determinado grupo que já possui histórico de desvantagem ou de situação de vulnerabilidade na sociedade.



São considerados discriminatórios os critérios sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, orientação sexual, geração, aparência física, dentre outros (Convenção nº 111, da OIT, Lei nº 9.029/1995 e Decreto nº 9.571/2018). A proibição da discriminação está expressa tanto na Constituição Federal quanto na legislação infraconstitucional e internacional.”

A igualdade é direito fundamental previsto na Constituição Federal, de 1988 (art. 5º, caput, inciso I) e o princípio constitucional da igualdade pressupõe o tratamento isonômico, sem distinções de qualquer natureza.

O princípio da equidade decorre do princípio da igualdade e reconhece as diferenças e desigualdades existentes entre os indivíduos ao prever o tratamento igual entre os iguais e desigual entre os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Considera, portanto, as particularidades dos diferentes grupos sociais a fim de identificar pontos específicos de vulnerabilidade e atuar no sentido de mitigá-los ou combatê-los.

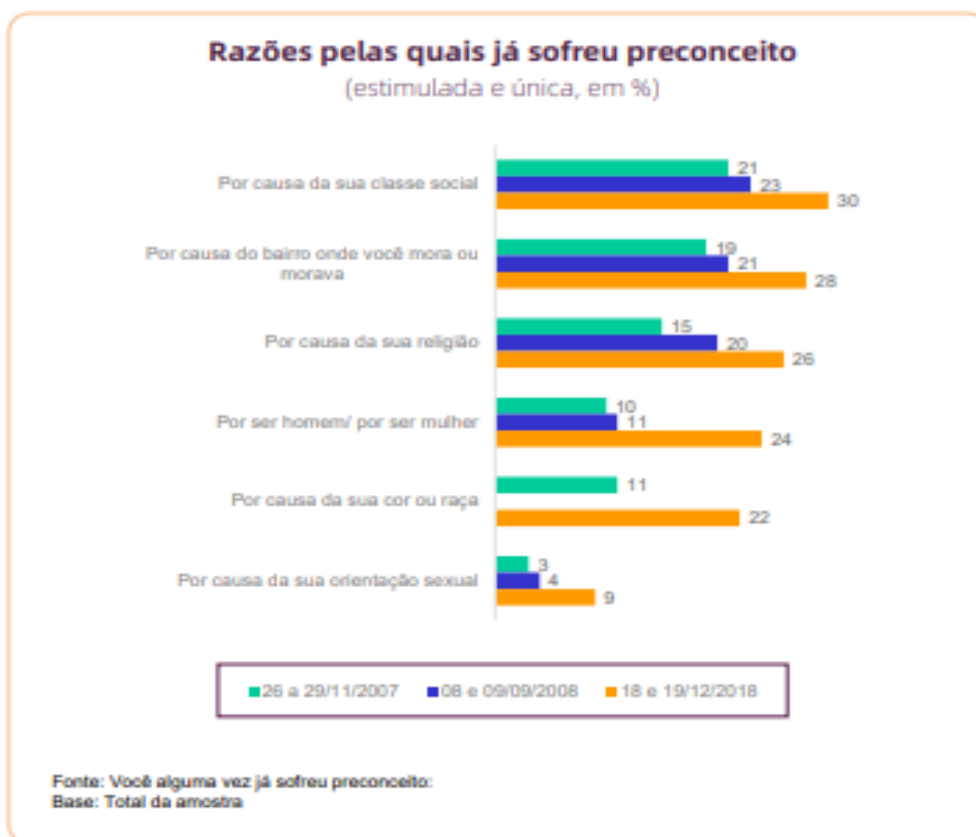


Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

EXEMPLOS DE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Pesquisa Datafolha mostra crescimento do percentual de brasileiros que se declaram vítima de algum tipo de preconceito – dentre seis pesquisados – nos últimos anos. Três em cada dez (30%) declararam que já sofreram preconceito devido à sua classe social (era 23% em 2008), 28% já sofreram preconceito devido ao local de moradia (era 21%), 26% devido à sua religião (era 20%), 24% devido ao seu gênero (era 11%), 22% por sua cor ou raça (era 11% em 2007) e 9% por sua orientação sexual (era 4% em 2008).




30%
preconceito devido à sua classe social



28%
local de moradia



26%
religião



24%
gênero



22%
cor ou raça



9%
orientação sexual

Segundo o site eCycle e o Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas (TJAM), os exemplos a seguir servem para lhe deixar atento a casos de discriminação que podem acontecer em seu ambiente de trabalho. Se você presenciar algo, ou for vítima, não se cale. Quando atitudes são tomadas a respeito, fica cada vez mais fácil lutar para que mais ninguém sofra com o assédio no trabalho.

- ✘ Recusar emprego para alguém, demitir ou não oferecer promoção devido a gênero, cor, raça, idade, situação familiar, estado civil ou gravidez;
- ✘ Exigir comprovante de esterilidade ou exames de gravidez de funcionária mediante contratação manutenção do emprego ou solicitação de licença maternidade;
- ✘ Submeter as funcionárias a inspeções íntimas;
- ✘ Colocar gênero, idade, cor, situação familiar ou orientação sexual como uma variável para determinar remunerações;
- ✘ Comentários preconceituosos relacionados a algum funcionário;
- ✘ Exclusão de funcionário quando se trata de eventos realizados entre colegas, como *happy hour*;
- ✘ Recusar-se a aceitar a identidade de gênero ou sexualidade de um funcionário;
- ✘ Demitir alguém ou praticar assédio moral contra essa pessoa em decorrência de sua religião;
- ✘ Segregar pessoas com doenças;
- ✘ Discriminar as pessoas que estão fora dos padrões de beleza exigidos pela sociedade. Em relação a diferenças físicas, como os obesos ou os muito magros; os altos ou os baixos; e
- ✘ Deixar de contratar em razão da pessoa ser portadora de qualquer tipo de deficiência.



COMO COMBATER A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O diretor sênior de Recursos Humanos no Grupo Carrefour, Kiko Campos, em sua postagem no site <https://www.poderdaescuta.com/>, ensina como combater a discriminação no ambiente de trabalho.

Para ele, se alguém da sua equipe afirmar que está sofrendo algum tipo de discriminação, aja imediatamente. Isso porque essa situação pode levar os indivíduos a desenvolverem problemas como depressão, baixa autoestima, dificuldade de relacionamento e impactos na performance profissional.

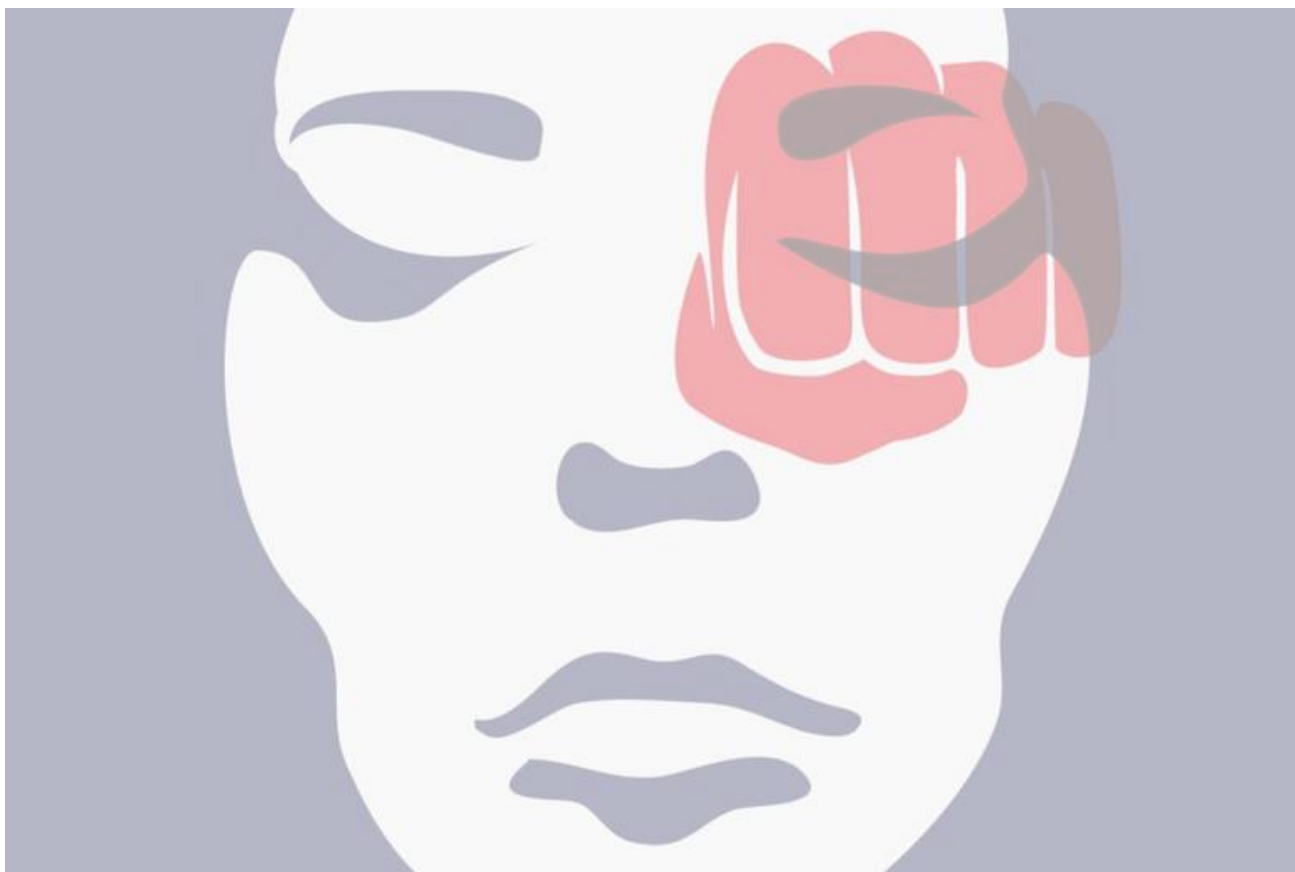
Para a empresa, se há prejuízo no desempenho dos colaboradores, ele se expande aos resultados coletivos. Por isso, enfrentar o problema se faz necessário.

Veja algumas maneiras de combater os tipos de discriminação, focando no bem-estar das equipes

- Invista em diversidade e contrate pessoas de todos os tipos para que a empresa tenha vários pontos de vista na hora da tomada de decisões.
- Fale sobre o tema com a sua equipe.
- Deixe claro que as relações de trabalho devem ser baseadas no respeito e na igualdade.
- Fique atento a sinais como exclusão de determinados colaboradores em conversas de membros da equipe ou em encontros rotineiros.
- Preste atenção se alguém é ignorado nas reuniões de trabalho ou nas relações do dia a dia.
- Busque entender o motivo de possíveis conflitos durante a realização de tarefas em conjunto.
- E, claro, a principal maneira de combater o problema é procurar identificá-lo.



5. VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER



O QUE É FEMINICÍDIO ?

A Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar (Cevid) do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná define o feminicídio como “todo homicídio praticado contra a mulher por razões da condição do gênero feminino e em decorrência da violência doméstica e familiar, ou por menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

Ainda conforme a Cevid, a palavra feminicídio ganhou destaque no Brasil quando a Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015 foi aprovada, sendo incluída no rol do crime de homicídio a qualificadora do feminicídio. Além disso, essa circunstância qualificadora do crime de homicídio foi incluída no rol de crimes hediondos.

A pena prevista para esse tipo penal é de reclusão de 12 a 30 anos, isto é, com a introdução dessa qualificadora no sistema penal brasileiro, as penas mínimas e máximas foram elevadas em 50%.



VOCÊ SABIA QUE DIVERSAS MULHERES ESTÃO EM UM RELACIONAMENTO ABUSIVO E SEQUER PERCEBEM ESSA SITUAÇÃO?

Como as relações envolvem muitos sentimentos e emoções, o relacionamento abusivo geralmente se manifesta em comportamentos tidos como legítimos por parte do abusador, ou seja, existe a romantização de comportamentos negativos.

O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) elaborou perguntas que nos ajudam a analisar nossos relacionamentos de forma mais objetiva.

Marque apenas “sim” ou “não” nas situações abaixo, sem justificar as atitudes do(a) companheiro(a) ou familiar – ou seja, não importa se “foi apenas uma vez” ou se “não é assim o tempo todo”.

Confira o resultado na outra página.

- | Sim | Não | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...vigia e/ou controla o que você faz? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...costuma demonstrar ciúmes com frequência? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a proíbe de visitar familiares e de manter relações de amizade? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a critica por qualquer coisa que faz, veste, come ou pensa? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a proíbe, ou atrapalha, de trabalhar e/ou estudar ? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a xinga ou humilha diante de familiares ou amigos? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...briga com você ou a critica sem motivos aparentes? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a ameaça, faz chantagens e/ou a acusa de coisas que você não fez? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...controla o dinheiro e a obriga a prestar contas, mesmo quando você trabalha? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...já chegou a destruir seus objetos pessoais, de valor sentimental e/ou objetos da casa? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...diz que se você não for dele não será de mais ninguém, ameaçando-a caso o abandone? |

- | Sim | Não | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a atinge emocionalmente, fazendo com que você se isole e tenha vergonha de contar a alguém sobre a violência vivenciada? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...faz questão de lhe contar que tem arma de fogo ou a exhibe para você? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...já chegou a agredi-la fisicamente (bater, empurrar, chutar, beliscar, puxar o cabelo etc.)? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...já a agrediu (física ou verbalmente) diante de seus filhos? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...já a agrediu ou agrediu outro membro da família? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...já a agrediu utilizando objetos ou utensílios domésticos? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a faz sentir culpada pela violência sofrida? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...a obriga a manter relações sexuais contra sua vontade ou se envolver em atos sexuais que você não aprecia? |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | ...as brigas e as agressões estão ficando mais frequentes e mais graves? |

Marcou uma ou mais situações? Fique atenta!

Saiba como buscar ajuda na próxima sessão!

REDE DE PROTEÇÃO À MULHER

Busque ajuda! Existem centros de atendimento especializado onde você será ouvida e encontrará o apoio de que precisa. Você poderá contar sua história, terá todas as suas dúvidas respondidas e será orientada sobre como proceder. Ninguém vai te obrigar a nada: a escolha do que fazer será sempre sua.



O QUE É O LIGUE 180?

O Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher é um serviço criado para o combate à violência contra a mulher e oferece três tipos de atendimento: registros de denúncias, orientações para vítimas de violência e informações sobre leis e campanhas.

A Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos é responsável pelo canal de denúncia, que funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana.

O contato pode ser por telefone (180), chat on-line (site da Ouvidoria) ou aplicativo de celular (Direitos Humanos Brasil), desenvolvido pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.



CAMPANHA SINAL VERMELHO

A Campanha Sinal Vermelho foi lançada em junho de 2020 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), como resultado do grupo de trabalho criado para elaborar estudos e ações emergenciais voltados a ajudar as vítimas de violência doméstica durante a fase do isolamento social, em razão da pandemia de Covid-19.

A proposta é engajar a sociedade para auxiliar a mulher isolada, sem acesso a celular, computador, familiares, presa em sua própria casa, para que possa denunciar, de forma silenciosa, uma situação de violência que esteja vivendo. Ela pode ir a uma farmácia, drogaria, a um supermercado, hotel ou condomínio participante da ação e apresentar um X vermelho desenhado em uma das suas mãos a um dos atendentes do local, orientado a pedir ajuda à polícia.



VAMOS PROTEGER NOSSAS MENINAS E MULHERES! DENUNCIE!

VOCÊ SABIA?

Mulheres vítimas de violência doméstica, bem como contra crianças, adolescentes, idosos ou pessoas com deficiência, têm prioridade à realização do exame de corpo de delito.

Lei nº 13.721, de 2 de outubro de 2018

Aquele que, por ação ou omissão, causar lesão, violência física, sexual ou psicológica e dano moral ou patrimonial a mulher fica obrigado a ressarcir todos os danos causados, inclusive ressarcir ao Sistema Único de Saúde (SUS), de acordo com a tabela SUS, os custos relativos aos serviços de saúde prestados para o total tratamento das vítimas em situação de violência doméstica e familiar, recolhidos os recursos assim arrecadados ao Fundo de Saúde do ente federado responsável pelas unidades de saúde que prestarem os serviços.

Lei nº 13.871, de 17 de setembro de 2019

Foi garantido o sigilo das informações divulgadas no Portal da Transparência ou nos sítios oficiais dos órgãos e das entidades dos poderes públicos distritais, relativas às servidoras sob o alcance de medidas protetivas determinadas pelo Poder Judiciário.

Lei nº 6.638, de 20 de julho de 2020

MAPA DO ACOLHIMENTO

São psicólogas e advogadas voluntárias dispostas a ajudar mulheres que sofreram violência. Para mulheres cis, trans e travestis de baixa renda em todo o Brasil, a partir de 18 anos. Para solicitar o auxílio, basta preencher o formulário que se encontra disponível no site:

<https://www.mapadoacolhimento.org/>



PORTAL DA MULHER PAULISTA

O Governo do Estado de São Paulo, através da Secretaria da Mulher, lançou o Portal da Mulher Paulista:

<http://www.portaldamulherpaulista.sp.gov.br>



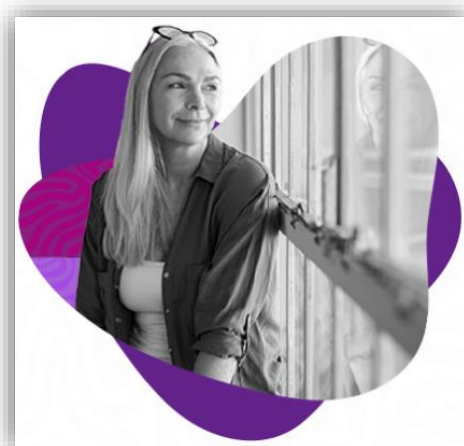
O Governo do Estado de São Paulo criou de forma pioneira políticas públicas e programas para mulheres. Agora, promove o movimento SP por Todas, uma série de ações articuladas para dar visibilidade às políticas públicas estruturadas e entregues para que as mulheres de São Paulo estejam seguras, com saúde e conquistem sua autonomia financeira.

O Portal da Mulher reúne serviços disponíveis para que elas tenham um espaço de protagonismo e independência.

PROTOCOLO MULHER VIVA E AUXÍLIO ALUGUEL

O protocolo é um conjunto de medidas implementadas para oferecer suporte a vítima de violência doméstica. O objetivo é que a mulher possa romper o ciclo, aliando condições de segurança, estabilidade e independência.

Faz parte a Trilha da Autonomia Financeira da Mulher, um processo direcionado à conquista de independência financeira por meio de programas oferecidos pelo Governo de São Paulo. Além disso, a regulamentação da Lei 17.626/2023, estabeleceu o pagamento do auxílio-aluguel para vítimas de violência doméstica com medida protetiva, em situação de vulnerabilidade socioeconômica.



PROTEÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA



A Segurança Pública disponibiliza Delegacias de Defesa da Mulher (DDM's), possui também as DDM online, com plantão 24 horas e salas DDM 24 horas nas demais delegacias.

Foi lançado o novo aplicativo SP Mulher, que possui o serviço de registro de Boletim de Ocorrência integrado das Polícias Militar e Civil, além do monitoramento pela localização da vítima e localização da tornozeleira do agressor.

PROGRAMAS E SERVIÇOS OFERECIDOS

As redes estaduais e municipais oferecem amparo para as mulheres em situação de violência e vulnerabilidade de acordo com suas necessidades nas áreas da saúde, segurança e empregabilidade.

Nestes locais, é possível ter um acolhimento inicial, com atendimento individualizado e acesso a uma rede de cuidado inter-secretarial contínua.

CASA DA MULHER PAULISTA

Espaços dedicados a proteção, ao acolhimento, à capacitação e à orientação das mulheres para o mercado de trabalho, além de oferecer suporte jurídico e psicológico para recuperação de autonomia e confiança.

REDE DE SAÚDE

O acesso ao Sistema Único de Saúde (SUS) ocorre por meio da rede básica de saúde municipal. O Estado de São Paulo dispõe também de serviços dedicados especialmente a população feminina que englobam o Hospital da Mulher, AME Mulher, maternidades e Centros de Referência em Saúde da Mulher, em diferentes locais de todo o território estadual.



PROTOCOLO NÃO SE CALE



Para combater a violência contra a mulher em bares, restaurantes, espaços de eventos, hotéis e estabelecimentos do setores de gastronomia, entretenimento e lazer é oferecida gratuitamente capacitação para os funcionários do setor.

Todos os locais por lei, deverão prestar auxílio diante de qualquer pedido de socorro ou suspeita de caso de assédio, violência ou importunação sexual.

SAIBA MAIS:



Site da SP Mulher 



Cartilha Protocolo Não se Cale 



Cartilha Mulher Segura e Protegida 



 App SP Mulher
Google Play

 App SP Mulher
App Store

<http://www.mulher.sp.gob.br>

6. CIPA E CRCSP CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO



O QUE A CIPA E O CRCSP ESTÃO FAZENDO PARA COMBATER O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO?

Visando conscientizar o corpo funcional e os conselheiros sobre o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho, a CIPA e o CRCSP têm se comprometido com a difusão de informações por meio da comunicação interna, com a publicação de informativos que abordam esses temas.



CIPA

Comunidade destinada à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA do CRC SP
Contato: cipa@crcsp.org.br





O QUE VOCÊ PODE FAZER?

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação costumam ocorrer quando estão presentes somente a pessoa que assedia e discrimina e aquela que é a assediada ou discriminada, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso mesmo, é importante romper o silêncio e trazer a público os fatos ocorridos.

CANAIS DE DENÚNCIA:

NO CRCSP

- Comissão de Conduta
- Departamento de Recursos Humanos
- CIPA
- Denúncia anônima: Ouvidoria do CRCSP

ALÉM DO CRCSP

- Ligue 180
- Ministério Público do Trabalho
- Delegacia de Defesa da Mulher
- Delegacia online
- Delegacias comuns

- procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema;
- procure suporte emocional com amigos, família, colegas e psicólogos;
- evite conversar a sós com o agressor. Leve um colega ou representante do Departamento de Gestão de Pessoas para servir como testemunha;
- conte o ocorrido para os colegas, amigos e familiares;
- faça o seu relato também no Departamento de Gestão de Pessoas ou na Ouvidoria;
- reúna todas as provas possíveis, tais como conversas de WhatsApp, troca de e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- registre o caso na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (Deam) ou em qualquer delegacia comum; e/ou
- ligue 180 para fazer a denúncia do caso ou comunique o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho ou a qualquer outra entidade de defesa de direitos humanos.



ROMPA O SILÊNCIO!

Diga não ao assediador, amplie e fortaleça a sua rede de proteção.

7. REFERÊNCIAS

CFC. Cartilha de combate e prevenção contra Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação no ambiente de trabalho do CFC

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Combate à discriminação no trabalho. 2020a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/combate_a_discriminacao. Acesso em: 6 jan. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. [2023?]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). Cartilha de combate ao assédio moral e assédio sexual. [2022]. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. 2022b. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BASILIO, Patrícia. Confira 7 filmes que retratam cenas de assédio moral no trabalho. Folha de S. Paulo, São Paulo, 1º ago. 2011. Caderno Classificados. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/951716-confira-7-filmes-que-retratam-cenas-de-assedio-moral-no-trabalho.shtml> Acesso em: 5 jan. 2023.

CAMPOS, Kiko. 5 tipos de discriminação e como enfrentar no ambiente de trabalho. Poder da escuta corporativa, [s. l.], 22 abr. 2022. Caderno Cultura. Disponível em: <https://www.poderdaescuta.com/tipos-de-discriminacao/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

CRELIER, Cristiane. Uma em cada cinco estudantes já sofreu violência sexual. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 10 set. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31579-uma-em-cada-cinco-estudantes-ja-sofreu-violencia-sexual>. Acesso em: 5 jan. 2023.

Cresce percepção de preconceito entre brasileiros na última década. Instituto de Pesquisas Datafolha, São Paulo, 16 jan. 2019. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/01/1986041-preconceito-por-genero-e-cor-dobra-em-uma-decada.shtml>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. Tribunal de Justiça. Como saber se estou vivendo em um relacionamento violento? [2019]. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/questionario-paz-em-casa-12-09-19.pdf> . Acesso em: 8 fev. 2023.

NÓBREGA, Ana. O que é discriminação no trabalho e como denunciar? eCycle, São Paulo, [201-?]. Caderno Comportamento. Disponível em:

<https://www.ecycle.com.br/discriminacao-no-trabalho/>. Acesso em: 5 jan. 2023.

NOSSAS. Mapa do acolhimento. [2016?]. Disponível em:

<https://www.mapadoacolhimento.org/>. Acesso em: 6 jan. 2023.

PARANÁ. Tribunal de Justiça. Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar. Femicídio. Disponível em:

<https://www.tjpr.jus.br/web/cevid/femicidio>. Acesso em: 19 jan. 2023.

NOVA PETRÓPOLIS (RS). Secretaria Municipal de Saúde e Assistência Social. Juntas somos mais fortes! Não esconda, não cale, não omita! [2018?]. Disponível em:

[https://xadmin.s3.us-east-2.](https://xadmin.s3.us-east-2.amazonaws.com/6/PhotoAssets/61279/images/original/Cras%20-%20Livreto.pdf)

[amazonaws.com/6/PhotoAssets/61279/images/original/Cras%20-%20Livreto.pdf](https://xadmin.s3.us-east-2.amazonaws.com/6/PhotoAssets/61279/images/original/Cras%20-%20Livreto.pdf). Acesso em: 6 jan. 2023.

ONU Mulheres. Vamos conversar? Cartilha de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra as mulheres. 3. ed. c2021. Disponível em:

https://www.tjdft.jus.br/informacoes/cidadania/nucleo-judiciario-da-mulher/documentos-e-links/arquivos/copy_of_cartilha_final_verso25.01.pdf. Acesso em: 19 jan. 2023.

OTTO, Isabella. 14 documentários, filmes e séries sobre assédio sexual pra ver na Netflix. Capricho, São Paulo, 14 ago. 2021. Caderno Comportamento. Disponível em:

<https://capricho.abril.com.br/comportamento/documentarios-filmes-e-series-sobre-assedio-sexual-para-assistir-na-netflix>. Acesso em: 5 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. O que não é assédio moral no trabalho. [2016a?]. Disponível em:

http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=425. Acesso em: 20 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito. Situações de assédio moral no trabalho. [2016b?]. Disponível em:

http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=430. Acesso em: 20 jan. 2023.

