

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO



IASES

Instituto de Aperfeiçoamento
Sociopedagógico do Espírito Santo

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DE TRABALHO

Fernanda Barreto Naves

Procuradora do Trabalho

Coordenadora Regional no Ministério Público do Trabalho no Espírito Santo (PRT 17) da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade

Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade



Vitória/ES, Setembro de 2024

SUMÁRIO

VIOÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO.....	1
1. CONCEITO.....	4
2. VIOÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO – DADOS.....	9
3. ASSÉDIO SEXUAL.....	11
3.1. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?.....	11
3.2. QUAIS AS MODALIDADES DE ASSÉDIO SEXUAL?.....	11
3.3. QUAIS CONDUTAS CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL?.....	12
3.4. QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E PAQUERA?.....	13
3.5. PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?.....	14
3.6. UM ÚNICO ATO PODE CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL?.....	14
3.7. A CONDOTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?.....	14
4. ASSÉDIO MORAL.....	16
4.1. O QUE É ASSÉDIO MORAL?.....	16
4.2. QUAIS AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL?.....	17
4.3. QUAIS AS FORMAS DE EXPRESSAR DO ASSÉDIO MORAL?.....	18
5. ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL: PONTOS GERAIS COMUNS.....	20
5.1. QUEM PODE SER ASSEDIADO/A?.....	20
5.2. QUEM PODE PRATICAR O ASSÉDIO?.....	20
5.3. ONDE PODE OCORRER O ASSÉDIO?.....	21
5.4. EM QUAL O MOMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO PODE SER PRATICADO O ASSÉDIO?.....	22
5.5. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA?.....	22
5.6. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO PARA O/A EMPREGADOR/A OU ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?.....	23
5.7. O QUE FAZER QUANDO HÁ ASSÉDIO NO TRABALHO?.....	24
5.8. O QUE FAZER SE FOR TESTEMUNHA DE ASSÉDIO NO TRABALHO?.....	25

5.9. O QUE MAIS POSSO FAZER?.....	25
5.10. O QUE O/A EMPREGADOR/A PODE FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO?.....	26
5.11. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO?.....	31
5.12. ONDE DENUNCIAR?.....	38
6. ASSÉDIO COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO.....	39
6.1. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER.....	39
6.2. CULTURA DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	40
6.2.1. VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....	40
6.2.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	41
6.2.3. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA.....	42
6.2.4. PATRIARCADO.....	42
6.2.5. MACHISMO.....	43
6.2.6. MISOGINIA.....	43
6.2.7. DISCURSO DE ÓDIO.....	44
6.2.8. ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO.....	44
6.2.9. CULTURA DO ESTUPRO.....	45
6.2.10. JULGAMENTO MORAL OU “SLUT SHAMING”	46
6.2.11. O MITO DA CULPA.....	47
6.3. PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	47
6.4. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	48
6.5. PRINCIPAIS DIFICULDADES DAS MULHERES NO TRABALHO.....	51
7. OUTRAS VIOLÊNCIAS ENFRENTADAS PELAS MULHERES.....	55
7.1. MANTERRUPTING (“O INTROMETIDO”).....	55
7.2. MANSPLAINING (“O EXPLICA-TUDO”).....	55
7.3. BROPRIATING (“O LADRÃO DE IDEIAS”).....	56
7.4. MANSREADING (“O ESPAÇOSO”).....	56
7.5. GASLIGHTING (“O MANIPULADOR”).....	57

7.6. FEMINICÍDIO.....	57
8. OUTROS CONCEITOS ESSENCIAIS.....	59
8.1. CYBERBULLYING.....	59
8.2. ASSÉDIO ELEITORAL.....	59
8.3. ASSÉDIO RELIGIOSO.....	61
9. OUTRAS ESPÉCIES DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.....	62
9.1. DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO.....	62
9.2. CAPACITISMO.....	62
9.3. RACISMO.....	63
9.4. LGTBFOBIA.....	65
10. CONCLUSÃO.....	67
11. MATERIAL PARA APROFUNDAMENTO.....	68

1. CONCEITO

Violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos ou práticas, seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou económico (Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT).

Destrinchando esse conceito, destacamos alguns pontos essenciais:

- A violência e o assédio são tratados de forma conjunta (conceito composto único), ou seja, todo assédio é visto como uma forma de violência;
- A Convenção trouxe a expressão “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos ou práticas”, destacando que a simples ameaça pode configurar assédio;
- De acordo com a norma, não é necessária a reiteração da conduta, é dizer, um único ato pode configurar o assédio (“...seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida”);

Obs: trata-se de uma inovação importante da Convenção 190, pois antes dessa norma, uma grande parte da doutrina defendia que para que fosse configurado o assédio era necessária a repetibilidade da conduta. Todavia, de acordo com a OIT, o ponto-chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos ou potenciais efeitos da conduta, e não o número de ocorrências.

- A Convenção **dispensa, ainda, o dano**, bastando que a conduta seja apta a causá-lo, ainda que ele não se concretize (“...que causem ou sejam suscetíveis de causar”).



A Convenção 190 da OIT é o primeiro diploma jurídico internacional que traz a definição de violência e assédio, e, por isso, é um **marco no assunto**, sendo que o conceito dessa norma deve servir de parâmetro para os estudos, decisões judiciais e demais ações na temática.

É importante ressaltar, ainda, que a Convenção 190 aplica-se não apenas à relação entre particulares (empresas privadas), mas também quanto à **Administração Pública**, independentemente do vínculo jurídico existente entre as partes (estatutários/as, celetistas, temporários/as, estagiários/as, aprendizes, terceirizados/as etc.).

De acordo com a OIT, a violência e o assédio no mundo do trabalho são problemas **universais e enraizados na sociedade**, de modo que a sua eliminação requer determinação, perseverança e cooperação entre os atores do mundo do trabalho. Com efeito, a todo ser humano deve ser garantido o direito ao mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

É importante destacar, também, que diversos outros diplomas internacionais (por exemplo: art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos; art. 11 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos; art. 7º, b, PIDESC e art. 3º e 7º, e, Protocolo de San Salvador; art. 3º, PIDESC; Convenção nº 155 da OIT), embora não tratem do assédio especificamente, abordam a **proibição de discriminação, a promoção da igualdade de direitos entre todas as pessoas e a necessidade de garantia de um ambiente de trabalho salubre, seguro e saudável**, postulados esses que são violados frontalmente nos casos de violência e assédio.





No âmbito interno, de acordo com o art. 1º da **Constituição Federal de 1988** (CF/1988), a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e possui como fundamentos a soberania, a cidadania, a **dignidade da pessoa humana**, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º). Tais princípios fundamentais devem orientar todas as relações sociais, incluindo as de trabalho.

Além disso, dentre os objetivos fundamentais do Estado brasileiro, o constituinte elegeu a construção de uma sociedade **livre, justa e solidária** (art. 3º, I) **e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação** (art. 3º, IV).

O Texto Constitucional prevê, ainda, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, caput), sendo **invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas** (art. 5º, X).

O Constituinte assegura, ademais, o direito à **saúde** (art. 6º, c/c art. 196) e a um **meio ambiente, inclusive do trabalho, equilibrado e saudável** (art. 200, VIII c/c art. 225), cabendo ao empregador, inclusive órgão público, adotar todas as medidas para a redução dos riscos do trabalho (art. 7º, XXII e art. 39, §3º).

A violência e o assédio no mundo do trabalho comprometem o meio ambiente do trabalho, que se torna muitas vezes hostil, em especial, às mulheres, o que **aumenta o absenteísmo, o adoecimento, a insatisfação, o distanciamento entre os/as trabalhadores/as, o isolamento**, e, por outro lado, **diminui o engajamento no trabalho, a solidariedade entre os colegas, a produtividade e a qualidade dos serviços**.

As vítimas também sofrem graves consequências psicológicas, a exemplo de **depressão, estresse, crises de competência, alterações no sono, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades; sentimento de culpa e pensamentos suicidas, abuso de álcool e drogas,** dentre outros.

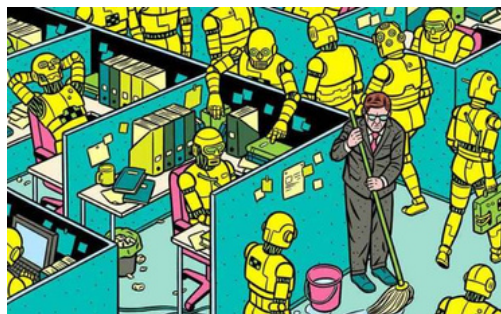
Nesse contexto, a Convenção 190 da OIT, alicerçada nas Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais **violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente.**

Ainda sobre a Convenção 190 da OIT, é importante destacar outras inovações trazidas pela norma:

1ª) É utilizada a expressão **“mundo do trabalho”** ao invés de “local de trabalho”:

A Convenção 190 da OIT aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem **durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho**, abrangendo (art. 3º):

- O local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados que constituem um local de trabalho;
- Os locais onde o/a trabalhador/a é remunerado/a, descansa, realiza refeições, usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestuário;
- Os deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;



- As comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- O alojamento fornecido pelo empregador; e
- O trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Além disso, a Convenção 190 da OIT aplica-se a todos os setores públicos ou privados, na economia formal ou informal, em áreas urbanas ou rurais, protegendo (art. 2º):

- Os/as trabalhadores/as com vínculo de emprego;
- As pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual;
- As pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes;
- Os/as trabalhadores/as cujo emprego foi rescindido;
- Os voluntários e as voluntárias;
- As pessoas à procura de emprego e candidatas a emprego;
- As pessoas que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador

2ª) É conferido um tratamento especial à **violência e ao assédio em razão de gênero**:

Reconhecendo que as mulheres são as maiores vítimas em potencial dos atos abusivos, a Convenção 190 da OIT conceitua a “violência e assédio com base no gênero” como a violência e o assédio dirigido às pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual.



3ª) Há previsão expressa da **interseccionalidade**:

A interseccionalidade consiste na sobreposição de múltiplos fatores de discriminação. Segundo a americana Kimberlé Crenshaw, pesquisadora de estudos de gênero e raça, é “a visão de que mulheres experimentam a opressão em configurações variadas e em diferentes graus de intensidade. Exemplos: raça, gênero, classe, capacidades físicas/mentais e etnia.” Em 1851 a ativista negra estadunidense Sojourner Truth (Isabella Van Wagenen - nascida na condição de escrava em Nova Iorque, e tornada livre em 1797) proferiu um discurso na Convenção dos Direitos da Mulher em Akron, Ohio, Estados Unidos, em que perguntou ao grupo de feministas brancas: “E não sou uma mulher?”. Este discurso ficou conhecido por mostrar claramente as diferenças na condição de vida de uma mulher branca ou negra (Cartilha “O ABC da violência de gênero – MPT”).

A Convenção 190 da OIT, em seu art. 6º, reconhece a interseccionalidade, ao dispor que: “cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho”.



2. VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO – DADOS

De **2020 a 2023**, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, **julgou 419.342 ações envolvendo assédio moral e assédio sexual**.

As novas ações recebidas pelo Judiciário Trabalhista nos últimos três anos a respeito desses temas somaram **361.572** (338.814 sobre assédio moral e 22.758 sobre assédio sexual).

A Justiça Trabalhista recebe, em média, **6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês**. O cálculo considera o volume de processos iniciados em 2022, quando foram ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o país.

<https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/n690-em-tres-anos--justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual#:~:text=De%202020%20a%202023%2C%20a,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20aumentaram%205%25.>

<https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>

Denúncias recebidas no Ministério Público do Trabalho (extraídas do sistema interno):

ANO	ASSÉDIO MORAL	ASSÉDIO SEXUAL
2022	7784	783
2023	14.376	1.423
2024 (ATÉ AGOSTO)	10.259	1.035

*Atente-se que existe uma grande subnotificação, sendo que os números reais são significativamente superiores

Essa modalidade configura o crime previsto no art. 216-A, Código Penal (assédio sexual): “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”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Assédio sexual por intimidação (ambiental): provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, com o possível efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, de intimidação ou humilhação. Por exemplo: “piadas” de duplo sentido, gracejos, flertes não correspondidos, imagens de cunho sexual (vídeos pornográficos, “nudes” etc.), e-mails e mensagens inconvenientes, convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos.

Cartilha: Assédio Sexual – perguntas e respostas (MPT):

Enquanto no assédio sexual por chantagem o objetivo do/a assediador/a é obter um favorecimento sexual, no assédio sexual por intimidação a finalidade do/a agressor/a ou agressores/as é tornar o ambiente de trabalho hostil para um/a trabalhador/a ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

3.3.QUAIS CONDUTAS CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL?

Todas as condutas de cunho sexual inoportunas no ambiente de trabalho, como, por exemplo:

- **Insinuações**, explícitas ou sutis, como comentários, mensagens físicas (bilhetes, recados) ou eletrônicas (seja via e-mail, seja via outros tipos de comunicação, como whatsapp, redes sociais), de caráter sexual, incluindo o envio de imagens ou vídeos;

- **Gestos ou palavras**, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Solicitação de **favores sexuais com promessas** de tratamento diferenciado, mais benéfico (mudança de local de trabalho, de sala, de cargo, de jornada; concessão de promoção, de folgas, benefícios pecuniários etc.);
- Imposição de **favores sexuais sob ameaças**, explícitas ou veladas, de represálias (perda de cargo, perda de benefícios, deslocamento de setor, mudança de horário de trabalho etc.);
- **Chantagem** para permanência ou promoção no cargo;
- **Conversas** indesejadas de cunho sexual;
- Narração de “**piadas**” ou uso de **expressões** de conteúdo sexual;
- Uso de **frases ofensivas** ou de **duplo sentido** de cunho sexual;
- Perguntas **indiscretas** sobre a vida sexual da vítima;
- **Elogios invasivos** sobre o corpo da pessoa;
- Qualquer **contato físico não desejado**;
- **Convites impertinentes**;
- Qualquer tipo de **pressão para participar de “encontros”**;
- Exibição de **material pornográfico**.

3.4 QUAL A DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO SEXUAL E PAQUERA



O assédio sexual pressupõe uma conduta de natureza sexual não desejada. As “investidas” ocorrem apenas por uma das partes e não são correspondidas pela outra, que se sente constrangida, acuada, temerosa, humilhada.

Já na paquera temos um cenário de flertes **mútuos**. Duas pessoas que sentem atração, carinho, desejo uma pela outra que demonstram **interesse recíproco**.

A paquera, portanto, não configura assédio sexual!

Veja o vídeo a seguir: <https://youtu.be/E9CjP-0Jlak?si=68ia0Q1Eg0P3QTSt>

3.5. PARA CARACTERIZAR O ASSÉDIO SEXUAL É NECESSÁRIO CONTATO FÍSICO?

Não! Variadas condutas podem configurar assédio, mesmo sem contato físico. A prática do assédio sexual pode ser explícita ou sutil, manifestando-se por contato físico ou por meios de comunicação escritos, orais e visuais, como gestos, cantadas, imagens enviadas por e-mail ou aplicativos de mensagens (como whatsapp), comentários ou postagens em redes sociais, vídeos, entrega de presentes, mensagens com “nudes”, entre outros.

3.6 UM ÚNICO ATO PODE CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL?

Sim, **um único ato pode configurar assédio sexual**, sendo desnecessária a repetição.

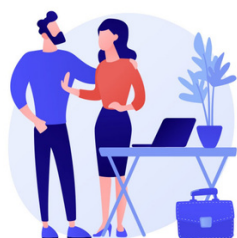
Imagine a situação de um trabalhador que, durante uma confraternização da empresa, beija à força uma colega. Esse ato, ainda que isolado, por si só, é capaz de caracterizar o assédio sexual.

Nesse sentido, **reitere-se:** a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 1º, estabelece que os atos de violência e assédio no mundo do trabalho referem-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, **de ocorrência única ou repetida**, que visem, causem ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

3.7 A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

Embora a vítima possa expressar sua rejeição como forma de cessar ou interromper o assédio, **na maioria das vezes não é possível exteriorizar sua discordância.**

O vínculo de trabalho é permeado por uma relação de poder, com reduzida possibilidade de resistência do trabalhador e da trabalhadora. Não se pode esperar que uma vítima de assédio sexual, que depende do trabalho como meio de subsistência, rejeite pública e expressamente atos impróprios e agressivos da pessoa assediadora.



O silêncio da vítima, portanto, não pode ser considerado como aceitação da conduta nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. Do mesmo modo, a consumação do objetivo do/a assediador/a não descaracteriza o assédio sexual praticado.

Não custa lembrar que o assédio sexual não decorre da atitude da vítima ou de sua vestimenta, aparência ou comportamento, mas sim da conduta do/a agressor/a!

4. ASSÉDIO MORAL

4.1. O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer **conduta abusiva** (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente contra a **dignidade** ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

É uma forma de violência com o propósito de abalar emocionalmente e profissionalmente, podendo ocorrer através de gritos, humilhações, insultos, inação, isolamento, afastamento social, entre outros.

Sendo assim, o assédio sexual diferencia-se do assédio moral pela conotação sexual presente nos meios utilizados ou nos fins pretendidos.

Exemplos:

- Luís, gerente da empresa, entrega o “troféu tartaruga” a Pedro, empregado que teve o menor desempenho de vendas no mês. Essa situação pode configurar assédio moral.
- Marcos envia flores toda semana para sua colega de trabalho Beatriz, com o objetivo de ter um relacionamento, mesmo após ela informar que é casada e rejeitar o presente. Essa situação pode configurar assédio sexual.

Conforme a Cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal:

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 vem intensificando 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.

O assédio moral atinge ambos os sexos e todas as raças e etnias. Entretanto, sabe-se que a diversidade étnica/racial e a equidade entre os gêneros nem sempre são respeitadas nas relações laborais, determinando impactos diferenciados no acesso ao emprego e na permanência e ascensão na carreira. 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 serviço público e a iniciativa privada promovem políticas preventivas e repressivas voltadas a combater o assédio, para preservar a dignidade humana e demais direitos fundamentais dos servidores públicos, dos empregados e dos estagiários.



4.2 QUAIS AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL:

Exposição de trabalhador/a ou trabalhadores/as a situações humilhantes, constrangedoras, vexatórias, no exercício de suas funções, que ofendem a dignidade, minam a autoestima, e destroem a integridade psíquica desses trabalhadores, que causem ou possam causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

Exemplo: Leandro, chefe de Leonardo, ao constatar um pequeno erro em um relatório, grita com o funcionário, chamando-o de “burro”.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL:

Estrutura-se a partir do **modelo de gestão da empresa**, pelo estabelecimento de metas abusivas ou a utilização da humilhação e constrangimento como formas de disciplinarização, refletindo-se em uma lógica de imposição dos interesses empresariais sobre qualquer outra consideração humana.

Exemplos: ranking de produtividade; “prêmio-tartaruga”; “cantinho do castigo”; uso de fantasias (nariz de palhaço); “prendas”.

Atenção: ainda que se trate de assédio interpessoal, **o assédio moral não é meramente individual**, pois degrada o meio ambiente laboral como um todo, sendo considerado um risco psicossocial do trabalho.

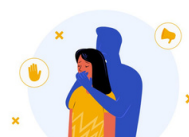
Como bem destaca a Cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”, do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal:

O assédio moral não é um problema meramente individual. Ele reproduz no ambiente de trabalho práticas enraizadas num contexto social, econômico, organizacional e cultural mais vasto de desigualdades sociais, principalmente as relacionadas ao gênero e à raça. Como consequência, produz efeitos negativos que ultrapassam a esfera do trabalhador para atingir o ente público, a empresa e a comunidade.

4.3. QUAIS AS FORMAS DE EXPRESSAR DO ASSÉDIO MORAL?

Abaixo, selecionamos alguns exemplos de condutas que podem configurar assédio moral:

- **Retirar a autonomia** do/a trabalhador/a;
- **Contestar**, a todo o momento e sem fundamento, as decisões do/a trabalhador/a;
- **Sobrecarregar** excessivamente o/a funcionário/a de tarefas ou delegar tarefas/metastas impossíveis;



- **Retirar** o trabalho que normalmente competia àquele/a trabalhador/a ou não atribuir atividades;
- **Ignorar** a presença ou **isolar** fisicamente o/a trabalhador/a no ambiente de trabalho;
- Passar tarefas **humilhantes**;
- Falar com o empregado ou empregada aos **gritos** ou de forma vexatória, constrangedora, humilhante;
- **Menosprezar** o/a trabalhador/a na frente de outros;
- Espalhar **rumores** a respeito do funcionário ou funcionária;
- **Desconsiderar** ou ironizar, injustificadamente, opiniões da vítima;
- **Criticar a vida privada**, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- **Vigiar excessivamente** apenas o/a empregado/a;
- **Dificultar** ou impedir **promoções** na carreira, de forma injustificada ou abusiva;
- Pressionar para que as vítimas **não exerçam seus direitos** trabalhistas;
- **Limitar** o número de vezes e monitorar o tempo em que a pessoa permanece no banheiro;

Especificamente quanto às mulheres:

- **Dificultar** ou impedir que as **gestantes compareçam a consultas médicas**;
- **Dificultar** ou impedir que as **lactantes exerçam o direito ao aleitamento**;
- **Interferir no planejamento familiar das** mulheres, exigindo que não engravidem;
- **Desconsiderar recomendações médicas** às gestantes ou lactantes na distribuição de tarefas;
- **Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher** em sua área de conhecimento;
- Utilizar, em reuniões, **palavras machistas, inferiorizando a mulher ou diminuindo sua competência**.

5. ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL: PONTOS GERAIS COMUNS

5.1. QUEM PODE SER ASSEDIADO/A?

Considerando que o meio ambiente de trabalho é uno e indivisível, todas as pessoas que nele se inserem podem ser vítimas do assédio:

- As pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual (empregados, servidores, temporários, terceirizados, voluntários);
- As pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes;
- Os trabalhadores e trabalhadoras cujo emprego foi rescindido;
- As pessoas à procura de emprego e os(as) candidatos(as) a emprego; e
- As pessoas que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

5.2. QUEM PODE PRATICAR O ASSÉDIO?

O assédio pode ser praticado

- Pelo **empregador/a**, representantes ou prepostos das empresas, bem como dirigentes de órgãos públicos (é o chamado **assédio vertical descendente**);
- Pelos/as **trabalhadores/as em relação a seus superiores hierárquicos** (é o chamado **assédio vertical ascendente**);
- **Entre colegas de trabalho**, não sendo necessária a existência hierarquia entre o assediador/a e a vítima do assédio (é o chamado **assédio horizontal**);
- Por **terceiras pessoas**, como tomadoras de serviço e clientes.

Mas **atenção!**

Embora o assédio possa ser praticado dessas diversas formas, **as condutas mais recorrentes são aquelas realizadas pelo empregador ou seus prepostos**, que detêm o poder econômico e hierárquico/disciplinar sobre os(as) trabalhadores(as).

Isso porque a **relação de trabalho é desigual**: a pessoa que executa um trabalho subordinado depende do contratante de seu serviço para sua subsistência. Essa situação deixa a pessoa subordinada em situação de **vulnerabilidade** durante todo o curso da relação de trabalho, o que facilita os excessos, abusos, violências e assédios.

5.3.ONDE PODE OCORRER O ASSÉDIO?

5.4. EM QUAL O MOMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO PODE SER PRATICADO O ASSÉDIO?

O assédio pode se manifestar **desde o momento da seleção de pessoal, como após a contratação e, até mesmo, após o seu término.**

Exemplo: Caio, recrutador de uma empresa, ao realizar uma entrevista de seleção de pessoal, afirma, a uma das candidatas: “olha, a vaga está difícil, mas se você concordar em fazer um agrado para mim, a vaga é sua”. Em seguida, abaixa a calça e aponta para o seu órgão genital.

5.5. QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO PARA A VÍTIMA?

Abaixo, listamos alguns exemplos dos efeitos nefastos que o assédio, em todas as suas formas, pode causar:

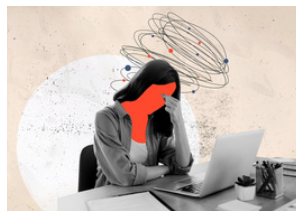
- **Depressão**, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro;
- **Ansiedade**, diminuição da autoestima, síndrome do pânico;
- Cansaço exagerado, **falta de interesse pelo trabalho**, irritação constante;

- Insônia, **alterações no sono**, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de **concentração e memorização**;
- **Isolamento**, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas;
- **Sensação negativa** em relação ao futuro;
- Mudança de **personalidade**, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Aumento de peso ou emagrecimento, aumento da pressão arterial, tremores;
- Sentimento de **culpa**;
- Uso abusivo de **álcool e drogas**;
- Tentativa de **suicídio**.

5.6.QUAIS SÃO OS REFLEXOS DO ASSÉDIO PARA O/A EMPREGADOR/A OU ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA?

Além dos danos severos sofridos pelas vítimas, a própria empresa (ou a Administração Pública) sofrem sérios reflexos, por exemplo:

- **Degradação do ambiente** laboral;
- **Redução da produtividade**, do engajamento e da solidariedade entre as pessoas trabalhadoras;



- Aumento do **absenteísmo** e do **afastamento** por doenças (que, inclusive, podem ser reconhecidas como ocupacionais);
- **Rotatividade** de empregados e empregadas, ou alteração constante dos ocupantes dos cargos públicos;
- **Gastos** com pagamento de **indenizações** por danos morais e, eventualmente, materiais;
- **Prejuízo à imagem** da empresa ou imagem institucional perante a sociedade;

- **Prejuízo à imagem** da empresa perante as pessoas consumidoras;
- Possibilidade de **punições** como a proibição de obtenção de empréstimos ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (vide tópico sobre as consequências do assédio);
- **Gastos com contratação de advogados/as** para defesas em eventuais ações (honorários);
- **Gastos processuais** (custas, emolumentos etc).

5.7. O QUE FAZER QUANDO HÁ ASSÉDIO NO TRABALHO?

- Dizer, claramente, não ao/à assediador/a;
 - Em alguns casos, a vítima se sente amedrontada em dizer “não” explicitamente, temendo retaliações (por exemplo: demissão). Nesse caso, ainda que não seja expressa, pode afastar-se, na medida do possível, do assediador/a.
- Evitar **permanecer sozinho/a** no mesmo local que o/a assediador/a;
- **Anotar** todas as abordagens (dia, horário, local e descrever como ocorreu) e os nomes dos/as colegas que testemunharam os fatos;
- Dar **visibilidade**, procurando a ajuda dos/as colegas, principalmente daqueles/as que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- Reunir **provas**, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais;
 - Admite-se a gravação de conversas ou imagens pelas pessoas envolvidas nos fatos, ainda que sem o conhecimento do/a agressor/a.
- Livrar-se do sentimento de culpa;
- **Denunciar** o fato ao sindicato profissional, buscando auxílio;

- **Denunciar** aos órgãos de proteção dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores e trabalhadoras (a exemplo do Ministério Público do Trabalho);
- **Comunicar** aos superiores hierárquicos, bem como informar por meio dos canais internos da empresa, tais como Ouvidoria, Comitês de Ética;
- Buscar **apoio** junto a familiares, amigos/as e colegas;
- Buscar **apoio** profissional (contar com apoio de profissionais da saúde como médicos/as, psicólogos/as, psiquiatras, ou do direito, como advogados/as);
- Relatar o fato perante a **CIPA** e o **SESMT**.

5.8. O QUE FAZER SE FOR TESTEMUNHA DE ASSÉDIO NO TRABALHO?

Você poderá cooperar das seguintes formas:

- **Oferecer apoio** à vítima;
- **Atentar-se às condutas** ilícitas, anotando os detalhes de cada ocorrência que presenciar ou tiver ciência;
- **Disponibilizar-se** como testemunha;
- Procurar o **sindicato, CIPA, SESMT, Ouvidoria** ou outros órgãos responsáveis pela apuração dos casos de assédio e relatar o acontecido;
- **Apresentar a situação a outros/as colegas** de confiança e solicitar mobilização;
- **Comunicar ao setor responsável** ou ao superior hierárquico do/a assediador/a, caso sejam confiáveis;
- **Denunciar** aos órgãos de proteção dos direitos das mulheres ou dos trabalhadores e trabalhadoras (a exemplo do Ministério Público do Trabalho).

5.9. O QUE MAIS POSSO FAZER?

A melhor forma de acabar com o assédio é a conscientização, com o rompimento de padrões histórico-culturais que inferiorizam os grupos marginalizados e vulnerabilizados (que são as maiores vítimas), colocando-os em uma posição de subalternidade, e facilitando, assim, a violência e o assédio:

- Não usar **expressões** de origem machistas, capacitistas, homotransfóbicas, racistas ou que reforcem estereótipos sobre grupos historicamente vulnerabilizados;
- Praticar a **empatia**;
- Tratar todas as pessoas com **cordialidade e urbanidade**;
- Fomentar um meio **ambiente de trabalho saudável e solidário**;
- **Não reforçar** ou reproduzir as práticas ilícitas;
- **Demonstrar apoio** à vítima e **construir uma rede de suporte interna**;
- Informar-se sobre a importância da **pluralidade e diversidade** no trabalho;
- **Intervir** ao presenciar uma situação de assédio e denunciar

5.10. O QUE O/A EMPREGADOR/A PODE FAZER PARA PREVENIR O ASSÉDIO?

Proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio é dever do/a empregador/a (inclusive a Administração Pública). Portanto, para prevenir essa odiosa prática, é importante a adoção de algumas medidas, tais como:

- Formular uma política interna que defina assédio, formas de prevenção, de assistência ao assediado/a, de apuração célere e eficaz e de punição ao/à assediador/a;
- Elaborar um fluxo para recebimento e processamento da queixa e de encaminhamento das questões administrativas, com um passo a passo de apuração e de devolutiva à pessoa que noticiou;

- Formular **código de ética**, abordando o que é permitido e o que não é aceito, e tratando, de forma expressa, do assédio;
- Criar **canais de comunicação** eficazes e com regras claras de funcionamento, apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade da pessoa do denunciante;
- Incluir o tema do assédio na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho (**SIPAT**) e nas práticas da CIPA;
- Inserir o assunto em **treinamentos, integrações, palestras** e cursos em geral, assim como conscientizar os/as trabalhadores/as a respeito da igualdade entre homens e mulheres;
- **Capacitar** os/as integrantes do SESMT, da CIPA e do setor de recursos humanos sobre a temática, bem como aqueles/as que exercem funções de liderança, chefia e gerência (ou cargos públicos de confiança, direção, assessoramento);
- **Negociar com os sindicatos** da categoria cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho para prevenir o assédio.

Em casos de ciência de ato de assédio, adotar medidas urgentes para cessar a conduta, tais como: instaurar imediatamente procedimento de apuração, garantido a resposta à pessoa denunciante; buscar ouvir todas as pessoas envolvidas; disponibilizar imagens de câmeras de segurança eventualmente existentes; afastar o/a assediador/a do ambiente onde ocorreu o assédio; dar suporte psicológico à vítima, inclusive possibilitando sua transferência, a seu pedido.

Além disso, a **Lei 14.457/2023** determina, expressamente, a adoção das seguintes medidas no combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

*I - **inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas** da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;*

*II - **fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias**, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;*

*III - **inclusão de temas** referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da **Cipa**;*
e

*IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de **ações de capacitação, de orientação e de sensibilização** dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.*

Especificamente em relação à Administração Pública, a Lei 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, determina que os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes (art. 5º):

- I – **esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual** e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;*
- II – fornecimento de **materiais educativos e informativos** com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;*
- III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;*
- IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;*
- V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;*
- VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;*
- VII – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:*
- a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;*
 - b) consequências para a saúde das vítimas;*
 - c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;*
 - d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;*

e) mecanismos e canais de denúncia;

f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

A lei destaca, ainda, os objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual (art. 4º):

I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

II - 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 abrangidos por esta Lei;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para a sua repressão.

Por fim, a Lei determina:

Art. 5º, § 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do caput deste artigo.

§ 2º Para fins do disposto nesta Lei, serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;

II - testemunhas;

III - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

No âmbito do Estado do Espírito Santo, em 03/05/2024, foi sancionada a Lei Complementar nº 1.080, que alterou a LC 46/94 para prever punições para casos de assédio moral e sexual no ambiente da administração pública estadual, ou seja, os servidores que praticarem assédio poderão sofrer punição, qual seja, a demissão do serviço público:

Art. 221, LC 46/94 - Ao servidor público é proibido:

XXVII - praticar assédio moral, por meio de atos ou de expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando de autoridade conferida pela posição hierárquica; (Dispositivo incluído pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)

XXVIII - assediar outrem, com a finalidade de obter vantagem sexual, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução na carreira profissional ou à eficiência do serviço. (Dispositivo incluído pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)

Art. 231 - São penas disciplinares:

III – demissão;

Art. 234 - A demissão será aplicada nos seguintes casos:

XIV - transgressões previstas no art. 221, XIX a XXVIII. (Redação dada pela Lei Complementar nº 1.080, de 2 de maio de 2024)

5.11. QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO?



1ª) Esfera trabalhista: atuação do MPT:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do Ministério Público da União (MPU) que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados, empregadas e empregadoras e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores e às trabalhadoras. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais. O MPT também pode ser mediador de conflitos e controvérsias decorrentes das relações de trabalho buscando a solução pacífica e extrajudicial.

Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses de crianças e adolescentes, incapazes e indígenas, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que officie como fiscal da lei.

Assim como os demais ramos do Ministério Público, o MPT exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias.

Dentro da atuação do MPT, os casos de violência e assédio são tratados como temas de interesse prioritário, diante da grave ofensa a diversos direitos fundamentais das vítimas, e, ainda, do severo impacto no meio ambiente de trabalho como um todo (atingindo todos os demais trabalhadores). Assim, ainda que, em tese, o assédio seja dirigido a uma única vítima direta, a hipótese é considerada de repercussão social relevante para atuação do Ministério Público do Trabalho.

Recebida uma denúncia sobre violência e assédio, o MPT instaura uma investigação (inquérito civil) e realiza toda a produção probatória com o objetivo de confirmar a conduta ilícita. Poderá, por exemplo, ouvir testemunhas, solicitar documentos, realizar inspeção na empresa, expedir Recomendações, entre outras medidas que entender cabíveis. Comprovada a situação denunciada, o órgão poderá:

- Firmar um acordo (chamado Termo de Ajuste de Conduta – TAC), por meio do qual a empresa assume uma série de obrigações de fazer e não fazer a fim de cessar, de imediato, a ilicitude e evitar que ela se repita no futuro, sob pena do pagamento de multa, podendo, ainda, ser fixada indenização por dano moral individual e/ou coletivo.

Exemplos de cláusulas que podem constar do TAC:

A empresa/órgão compromete-se a adimplir as seguintes obrigações:

Abster-se de, por quaisquer pessoas que exerçam poder de direção (administradores, gerentes, líderes, diretores etc.), praticar, tolerar ou permitir a prática de assédio, especialmente: tratar com indiferença ou isolamento; imputar ou tolerar o uso de apelidos jocosos, depreciativos, vexatórios; ridicularizar, de qualquer modo, o/a trabalhador/a; usar de palavras de baixo calão ou injuriosas; realizar comentários de cunho discriminatório; amedrontar o/a empregado/a quanto ao desemprego ou ameaçar com a demissão; desmoralizar, mormente na frente de outros funcionários, com

xingamentos, ameaças, ofensas ou quaisquer condutas que violem os direitos fundamentais dos laboristas (notadamente sua honra e dignidade); desviar de função, desconsiderando a qualificação do/a empregado/a, atribuindo a execução de tarefas acima ou abaixo de sua aptidão técnica; exercer vigilância exagerada e constante;

Promover, no prazo de até xxx dias corridos da assinatura do presente instrumento, capacitação sobre o tema “assédio moral, assédio sexual e discriminação, inclusão e diversidade no ambiente de trabalho” para todos/as os/as gestores, gestoras e líderes, a ser ministrada no horário de trabalho por entidade ou profissional com comprovada especialidade na matéria, com registro de presença e participação;

Realizar, no prazo de até xxx dias corridos da assinatura do presente instrumento, palestra sobre o tema “assédio moral, assédio sexual e discriminação, inclusão e diversidade no ambiente de trabalho”, voltada à totalidade dos/as trabalhadores/as da empresa no estado, podendo dar-se de modo telepresencial, desde que haja frequência comprovada;

Elaborar e implementar uma política interna de prevenção e enfrentamento à violência e assédio, contando com um Código de Conduta/Ética com normas específicas sobre o tema, que estipulem, inclusive, as possíveis punições à pessoa assediadora;

Adotar postura proativa na prevenção e diagnóstico do assédio e de qualquer tipo de discriminação, através da realização periódica (no mínimo, anual) de pesquisa de qualidade do ambiente de trabalho, garantindo-se, sempre o sigilo dos/as participantes e a não retaliação;

Instituir e manter canal para recebimento e tratamento de denúncias de assédio/discriminação praticadas no meio ambiente de trabalho, assegurando o sigilo necessário e protegendo a pessoa denunciante de retaliações, e divulgando o canal e a forma de acesso a todos os/as empregados/as nas unidades do estado;

Promover o afastamento imediato do/a empregado/a assediador/a do setor xxxx, reposicionando-o/a em outro setor após a devida apuração da conduta denunciada e a realização de capacitação sobre “assédio moral, assédio sexual e discriminação, inclusão e diversidade no ambiente de trabalho”;

Promover o acompanhamento da conduta de seus/suas empregados/as que, comprovadamente, tenham praticado atos de assédio ou discriminação, de modo a impedir que novos casos venham a ocorrer;

Abster-se de adotar represálias e de perseguir a vítima de assédio ou trabalhadores que tenham denunciado a situação irregular;

Acompanhar as vítimas de condutas ilícitas de assédio, inclusive mediante tratamento médico, psicológico, psiquiátrico ou outros que se mostrem eventualmente necessários.

- **Ajuizar Ação Civil Pública** (ACP), na Justiça do Trabalho, por meio da qual a empresa poderá ser condenada a cumprir obrigações de fazer e não fazer a fim de cessar, de imediato, a ilicitude e evitar que ela se repita no futuro, sob pena do pagamento de multa, podendo, ainda, ser fixada indenização por dano moral individual e/ou coletivo.

Além das multas e do dano moral coletivo, a prática discriminatória poderá ensejar as penalidades previstas no artigo 3ª da lei 9.029/95:

- **Pagamento de multa** de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- Proibição de **empréstimos ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.**



Lembrando: não é apenas o/a assediador/a que responde, mas, também, o/a empregador/a.

De acordo com os arts. 932, III; 933; 934 e 935, combinados com os arts. 1.521, III; 1.522 e 1.523, todos do Código Civil, o/a empregador/a responde pelos danos que causar a terceiros/as em decorrência de obrigação contraída pela empresa, bem como por atos praticados por seus/suas empregados/as ou prepostos, com fundamento nas culpas in vigilando (por não fiscalizar a postura da pessoa assediadora) e in eligendo (por ter escolhido a pessoa assediadora).

Assim, cabe ao/à empregador/a zelar pelo meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável e isento de assédio. Portanto, o/a empregador/a é responsável pela prática do assédio moral no trabalho, ainda que ele não seja o/a agressor/a.

A mesma lógica aplica-se à Administração Pública. O assédio degrada o ambiente de trabalho e é um risco psicossocial gravíssimo, e sua ocorrência viola o direito ao meio ambiente laboral saudável, hígido e seguro, havendo, portanto, possibilidade de responsabilização do ente público (art. 39, §3º c/c art. 7º, XXII, da Constituição Federal, e nos termos da Súmula 736, do Supremo Tribunal Federal).

2ª) Esfera trabalhista: ações do trabalhador:

O assédio autoriza o/a empregado/a a pleitear a rescisão indireta do contrato, com o pagamento de todas as verbas rescisórias, e, ainda, possibilidade de indenização por danos morais e eventualmente materiais.

Ademais, conforme o art. 4ª da lei 9.029/95, se houver o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório (incluído o assédio) autoriza-se, além do pedido de reparação por dano moral individual:

- A reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; ou
- A percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

3ª) Esfera criminal: poderá haver enquadramento em uma série de crimes previstos no Código Penal.

Exemplos:

- **Difamação** (139) Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.
- **Injúria** (140) Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro.
- **Constrangimento ilegal** (146) Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

- **Intimidação sistemática - bullying** (146-A) Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais.
- **Assédio sexual** (Art. 216-A) 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.
- **Importunação sexual** (215-A) Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.
- **Ameaça** (147) Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave.
- **Perseguição** (147-A) Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.
- **Violência psicológica contra a mulher** (147-B) Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação.
- **Violação sexual mediante fraude** (215) Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima.

- **Exposição da intimidade sexual** (216-B) Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes. Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.

4ª) Esfera administrativa: se praticado por servidor público, poderá ensejar, também, Processo Administrativo Disciplinar (inclusive com pena de demissão)

5ª) Esfera civil: o assediador poderá ser condenado a pagar à vítima reparação por danos morais e materiais (por exemplo, gastos com medicamentos e tratamentos psicológicos).

Lembrando: as diferentes searas são **independentes** entre si, ou seja, **uma mesma situação pode dar ensejo a punição nas diversas esferas.**

5.12. ONDE DENUNCIAR?

- MPT: website, presencialmente ou por telefone
*Admite-se o sigilo dos dados
- Nos espaços de confiança da empresa, a exemplo de “urnas de sugestão”, canais de denúncia, setor de recursos humanos ou ouvidorias;
- Na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) e no SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho);

- Nos Sindicatos ou Associações;
- No Ministério do Trabalho;
- Na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher, e, na falta desta, em uma delegacia comum;
- No DISQUE 100 e LIGUE 180

6. ASSÉDIO COMO VIOLÊNCIA DE GÊNERO

6.1. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER



É toda exclusão, distinção, preferência ou restrição feita com base no sexo ou gênero, que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

A discriminação contra a mulher no mundo do trabalho corresponde ao tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de profissão ou emprego, tendo como **fundamento o sexo ou o gênero**. Desse modo, toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e a permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.

São exemplos de práticas discriminatórias:

- Anúncios de emprego que excluem mulheres;
- Diferença salarial entre os gêneros;
- Exigência de teste de gravidez;
- Desrespeito às normas de proteção à gestante e lactantes;
- Assédio sexual;

- Realização de **perguntas invasivas** na seleção/recrutamento (por exemplo, indagando se a candidata tem ou planeja ter filhos);
- **Não contratação** de mulheres mães.

Uma das formas mais claras de discriminação contra a mulher se manifesta na desigualdade salarial, pois a média da remuneração das mulheres é 21% menor que aquela recebida pelos homens a título de contraprestação (<https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>).

A fim de combater a desigualdade salarial, a Lei 14.611/2023 dispõe sobre a obrigatoriedade da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

6.2. CULTURA DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

É qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Conforme a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher), violência contra a mulher é “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (Capítulo I, Artigo 1º).

Esse tipo de violência, que atinge mulheres das mais diversas classes sociais, é um fenômeno estrutural, de responsabilidade de toda sociedade, não podendo ser entendido como um problema de ordem privada.

Na pesquisa “A Voz das redes: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres”, promovida Instituto Avon em parceria com a Folks Netnográfica, observou-se o crescimento da discussão sobre a violência contra a mulher no ambiente digital, sendo o 26º assunto mais comentado na internet.

O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e 5º país que mais mata mulheres. Segundo dados do IPEA o número estimado de casos de estupro no Brasil, por ano, é de 822 mil, o equivalente a 2 por minuto, sendo o interior da casa o lugar mais perigoso.

6.2.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

Violência doméstica é todo tipo de violência **praticada entre os membros que habitam um ambiente familiar em comum**. Pode ser entre pessoas unidas por laços de sangue (como pais e filhos) ou na forma civil (marido e esposa, genro e sogra). É possível também a violência doméstica infantil, sendo mais grave porque as crianças são mais vulneráveis e não tem meios de defesa. A violência doméstica traz sequelas físicas, **emocionais e comportamentais muitas vezes permanentes**.



O Código de Processo Penal, alterado pela Lei nº 13.721/2018 estabelece que será dada prioridade à realização do exame de corpo de delito quando se tratar de crime que envolva violência doméstica e familiar contra mulher.

A mulher que passa por situação de violência doméstica deixa de comparecer ao trabalho a média de 18 dias no ano, o que gera uma perda estimada de 65 milhões de reais para as mulheres no Nordeste, segundo o Instituto Maria da Penha. Além do mais, a mulher muitas vezes chega atrasada, tem menor capacidade de concentração, de tomada de decisões, o que gera maior stress e deteriora seu capital humano.

6.2.3 VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA



Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

Consiste em qualquer **conduta que cause dano emocional à mulher e diminua sua autoestima ou que prejudique e perturbe o seu pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões**, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (art. 7º, II da Lei 11.340/2006). A prática de violência psicológica contra mulher constitui crime (art. 147-B do Código Penal), com pena é de reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

A lei assegura que verificada a existência de risco atual ou iminente à vida ou à integridade física ou psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, ou de seus dependentes, o agressor será imediatamente afastado do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida. No caso de a violência ser praticada por empregador contra mulher ou trabalhadora no curso da prestação de trabalho domiciliar, a Lei Complementar nº 150/2015 assegura a rescisão indireta do contrato de trabalho desta trabalhadora (art. 27, parágrafo único, inciso VII).

A violência psicológica sofrida no ambiente doméstico e familiar afeta o desempenho da trabalhadora em seu ambiente de trabalho e compromete a sua carreira profissional. Nesse caso, é essencial que as empresas contratantes e empregadores orientem as vítimas para que procure os serviços públicos de proteção da mulher contra a violência doméstica.

6.2.4. PATRIARCADO



Forma de **organização social na qual prevalecem as relações de poder e domínio dos homens.**

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

O termo remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, conseqüentemente, da mulher e filhos. Posteriormente foi adotado por teorias feministas para explicar o machismo e a condição feminina na sociedade, passando a ser conceituado como um sistema social baseado no controle dos homens sobre as mulheres.

6.2.5. MACHISMO

Comportamento que se opõe à igualdade de gêneros, que privilegia o masculino em detrimento do feminino.

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

O machismo é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens

são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho. Enquanto o feminismo prima pela igualdade, o machismo pela inferioridade entre homens e mulheres.



6.2.6. MISOGINIA

Palavra, em sua origem grega, significa “ódio pela mulher”.

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):



É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, de forma que se pode dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso de ódio. Um misógino acredita que ser mulher é estar em condição de inferioridade que não merece qualquer crédito ou atenção. Em graus extremos, a misoginia leva a agressões físicas.

6.2.7. DISCURSO DE ÓDIO

É uma mensagem que promove ódio e discriminação em relação a um determinado grupo e, em geral, é utilizado para justificar comportamentos violentos, até mesmo o homicídio.

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

O discurso de ódio se tornou muito comum nas redes sociais, em que a ausência de contato pessoal pode encorajar algumas pessoas a expressar opiniões ofensivas, sob a falsa impressão de que não haverá consequências. Não se confunde com liberdade de expressão, porque sua prática incita a violência e coloca em risco a vida das pessoas.

6.2.8. ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

Crenças acerca dos **atributos, qualidades e comportamentos considerados adequados ou inerentes aos homens e às mulheres.**

Historicamente, algumas características foram atribuídas ao comportamento masculino (por exemplo: força, virilidade, poder) e outras, opostas, ao feminino (exemplo: fragilidade mental e física, subserviência).

Em razão do machismo estrutural da nossa sociedade, esse tipo de pensamento está presente mesmo no nosso **inconsciente social**. Quando se elogia uma criança do sexo/gênero feminino, comumente as características consideradas positivas ligam-se à aparência física ou algum atributo de subserviência, como: “como Mariazinha é linda!”; “que fofa”; “que meiga” etc. Quanto aos meninos, os elogios, além dos atributos físicos, voltam-se a aspectos como inteligência, coragem, força.

A mulher é vista como **inferior e dependente**, o que contribui para a **subjugação das mulheres** e acarreta uma **culpabilização pela violência** sofrida.

A ideia de superioridade masculina **promove comportamentos agressivos e de controle**, e desencoraja a expressão de emoções por parte dos homens.

6.2.9. CULTURA DO ESTUPRO

Conjunto de comportamentos e ações que toleram ou relativizam violências sexuais praticadas contra mulheres em nossa sociedade, favorecendo o silenciamento das vítimas e a impunidade dos agressores.

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

É uma expressão criada nos anos 70 pelo movimento feminista e que designa a tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima. Fazem parte desse contexto o assédio sexual (inclusive na rua e no transporte público), a “interpretação” do consentimento (achar que “quem cala, consente”), a objetificação da mulher (supervalorização da beleza e do corpo feminino, como visto frequentemente nas propagandas em que mulheres surgem seminuas, muitas vezes até sem rosto), a justificação do comportamento do estuprador (uso de álcool, “excesso” de vigor sexual) e, claro, o julgamento da vítima, que sempre é interpelada em relação a seu comportamento moral, às roupas que usa, a sua maquiagem, o fato de estar sozinha, enfim...tudo é desculpa para o ato criminoso.

Cultura do estupro é justificativa do comportamento machista que enxerga a mulher como um ser humano de segunda classe, cujo corpo deve estar à disposição do homem e que só merece respeito se estiver vinculada a outro homem (não deve andar sozinha). Quando a população feminina não tem a liberdade de ir e vir, por constante medo de sofrer violência, temos uma sociedade que culpabiliza a vítima e que apoia a cultura do estupro.

No mundo do trabalho, é importante a divulgação de campanhas educativas que contribuam para a desconstrução da cultura do estupro, não permitindo que comportamentos tóxicos sigam se perpetuando.

6.2.10. JULGAMENTO MORAL OU “SLUT SHAMING”

*É a tendência de **ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento, relacionado às roupas que ela usa, a sua maquiagem,** sua frequência de relacionamentos, ao modo como ela dança na balada.*

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

Chamar aquela sua amiga de “puta” ou “galinha” é reforçar esse estereótipo de que existe mulher “pra casar” e mulher que “não se dá valor”. Toda mulher é livre para ser quem ela quiser, e ninguém tem direito de desvalorizá-la com base em julgamentos morais. Quer tirar a prova se seu comportamento é julgamento moral? Basta imaginar um homem na mesma situação e se perguntar se você reprovava a conduta dele como reprovava a da mulher. Ninguém censura um homem por ir sozinho a uma balada ou por ter muitas namoradas, pelo contrário. Então, viu como o julgamento moral das mulheres é sinônimo de machismo?

No ambiente de trabalho, também precisamos estar atentos a esse tipo de comportamento, e não permitir que as mulheres sofram qualquer tipo de constrangimento em razão de sua maneira de ser. O respeito à individualidade integra o meio ambiente de trabalho saudável e sua promoção é dever do empregado

Quando **culpabilizamos** (por exemplo, imputando a culpa pelo assédio na “roupa curta”; ou no fato de que a mulher estava bêbada, “provocando”, “dançando de forma sensual”) **ou desacreditamos na vítima** (por exemplo, afirmando que a vítima “só quer aparecer” ou que “ela deve estar exagerando”; ou usando frases como “fulano nunca faria isso, ele é um pai de família”), especialmente com base na “moral e nos bons costumes”, na verdade, estamos apenas **refletindo aspectos do patriarcado/machismo: domínio** sobre a mulher (inclusive sobre seu corpo), **repressão da sexualidade feminina, objetificação, subjugação** e inferiorização.

6.2.11 O MITO DA CULPA



Há uma série de MITOS que contribuem para a perpetuação da violência contra a mulher que devem ser eliminadas para que possamos evoluir como sociedade.

Exemplos:

- “Quando uma mulher é sexualmente provocadora, eventualmente ela se envolverá em problemas”;
- “Quando uma mulher é estuprada, frequentemente é porque ela disse “não” de maneira ambígua” ;
- “Se a mulher não resiste ou não luta contra o autor da violência, não se pode dizer que houve estupro”;

- “Se a mulher disse ter sido estuprada mas não apresenta escoriações e hematomas, ela não deve ser levada a sério”;
- “Mulheres tendem a exagerar o quanto o estupro as afeta”;
- “Mulheres quase nunca são estupradas por seus namorados”;

Exemplos de culpabilização da vítima extraídas de TAYLOR, Jessica. Why women are blamed for everything: exploring victim blaming of women subjected to violence and trauma. Grã Bretanha: Constable 2020

6.3. PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Toda essa cultura da violência contribui para a manutenção da desigualdade de gênero, pois:

- **Reforça preconceitos e estereótipos que colocam as mulheres em papéis submissos e os homens como superiores:** as mulheres não conseguem ter as mesmas oportunidades que os homens, seja no trabalho, na política, nos espaços sociais e em todas as demais esferas da vida em sociedade;
- Cria uma atmosfera de medo e insegurança, o que afeta negativamente a participação das mulheres em diversos aspectos da sociedade: um exemplo é a mulher vítima de violência doméstica, que, a todo tempo, “pisa em ovos” em todas as suas atitudes, receosa de que qualquer conduta que desagrade o seu marido/companheiro acabe gerando uma represália violenta. Essa mulher muitas vezes é impedida inclusive de trabalhar, sob o argumento de total dedicação ao lar (o que perpetua a dependência econômica do “provedor”), e não tem liberdade sequer dentro de sua própria casa, tendo que seguir as ordens do homem, e vestir-se, maquiar-se e comportar-se em conformidade com as preferências dele;
- **As mulheres não conseguem atingir toda a sua potencialidade em um contexto de constante ameaça a sua existência digna!**

6.4. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Historicamente, na nossa sociedade machista e patriarcal, foi construído o mito de que as mulheres seriam naturalmente vocacionadas ao trabalho reprodutivo, enquanto aos homens, seria atribuída a responsabilidade pelo trabalho produtivo remunerado.

Cartilha Trabalho, Gênero e Cuidado (MPT):

A divisão sexual do trabalho refere-se à atribuição de tarefas ou atividades distintas tendo por fundamento as relações sociais entre os sexos. Em síntese, a divisão sexual do trabalho consiste na especialização dos homens para o trabalho produtivo e das mulheres para o trabalho reprodutivo e, como decorrência lógica, confere aos homens a maior capacidade e vocação para o exercício de funções mais valorizadas em diversas sociedades. As mulheres, por outro lado, consideradas naturalmente vocacionadas às tarefas domésticas e de cuidado não remuneradas, foram relegadas à pobreza crônica, à invisibilidade e à dependência econômica.
(...)

Trabalho produtivo é aquele que se insere na esfera pública e tem por resultado a produção de bens ou serviços dotados de valor de troca no sistema capitalista. Em outras palavras, o trabalho produtivo é o trabalho compensado na forma de uma remuneração e que tem por finalidade a geração da mais-valia.

Trabalho reprodutivo, por seu turno, consiste nas tarefas e atividades voltadas à esfera privada, abrangendo trabalhos domésticos e de cuidados realizados no âmbito do lar de forma não remunerada e que não têm por resultado a geração de bens ou serviços dotados de valor econômico. Em síntese, é o trabalho que se encontra fora do mercado econômico.

Essa divisão sexual do trabalho contribui e reforça a cultura de violência, uma vez **que fomenta a ideia de superioridade masculina e subjugação feminina**, além de perpetuar a **feminização da pobreza** (e, em consequência, a dependência econômica da mulher em relação ao “marido provedor”).

Cartilha Trabalho, Gênero e Cuidado (MPT):

A feminização da pobreza é uma expressão cunhada pelo feminismo na década de 70 para explicar o empobrecimento progressivo das condições de vida das mulheres. Esse contexto foi alimentado desde o início do capitalismo, com a privatização e cercamento da terra, redução da agricultura de subsistência, desvalorização do trabalho doméstico e redução da autonomia da mulher, que ficava juridicamente submetida aos homens (maridos, filhos ou familiares). Na sociedade atual, a divisão sexual do trabalho ainda repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas destinadas são mais precárias e com remuneração mais baixa. Como consequência, as mulheres vêm se tornando, ao longo do tempo, mais pobres do que os homens, o que gera consequências nefastas para muitas famílias chefiadas pela figura materna. Com efeito, segundo o Relatório do Desenvolvimento Humano 1995, “a pobreza tem o rosto de uma mulher – de 1.3 bilhão de pessoas na pobreza, 70% são mulheres”.

Conclui-se que a “feminização da pobreza” é consequência da forma de participação da mulher no mercado de trabalho, diante dos seguintes fatores: a) prevalência de mulheres trabalhando em tempo parcial ou em regime de trabalho temporário; (b) discriminação salarial; (c) concentração em ocupações que exigem menor qualificação e para os quais a remuneração paga é baixa; (d) participação nos mais baixos níveis da economia informal.

A divisão sexual do trabalho corresponde a atribuição não somente de tarefas, mas de lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior em relação a atividade feminina.

Enquanto o ofício masculino exige uma qualificação e formação mais longas e específicas, as tarefas reconhecidas como femininas são associadas à natureza da mulher, dispensando ou desqualificando a sua formação profissional. Assim, a divisão sexual do trabalho repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas destinadas são mais precárias e com remuneração mais baixa.

É de se destacar, outrossim, que essa divisão é baseada em um modelo binário de gênero. Na lógica da dicotomia, há sempre dois elementos singulares que se opõem, de maneira que um é superior a outro. Nesse sentido, é necessário desconstruir o modelo binário de gênero, no qual há unicamente um homem superior e dominador e uma mulher inferior e dominada. A desconstrução da polaridade fixa dos gêneros implica: a problematização da oposição binária entre eles e da própria unidade interna; a necessidade de concluir que ambos os polos, masculino e feminino, relacionam-se e interagem; que cada um dos polos é internamente segregado, múltiplo e enseja a existência de diferentes mulheres e homens dentro das sociedades. A desconstrução da oposição binária possibilita a inclusão de diversas formas de se viver a masculinidade e feminilidade, que não se enquadram na lógica dicotômica.

Conforme o relatório “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”, realizado pela Oxfam Brasil, no ano de 2050 o Brasil terá cerca de 77 milhões de pessoas (pouco mais de um terço da população estimada) dependentes de cuidado, entre idosos e crianças.

O mesmo relatório também aponta que **90% do trabalho de cuidado no Brasil é feito informalmente pelas famílias; e desses 90%, quase 85% é feito por mulheres**, do que se denota o recorte de gênero quando se trata de cuidado.

Mulheres e meninas ao redor do mundo dedicam 12,5 bilhões de horas, todos os dias, ao trabalho de cuidado não remunerado, o que equivale a uma contribuição de, pelo menos, US\$ 10,8 trilhões por ano à economia global, segundo o relatório “Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade”, elaborado pela Oxfam Brasil.

6.5. PRINCIPAIS DIFICULDADES DAS MULHERES NO TRABALHO

Embora o mito da divisão sexual do trabalho venha sendo, gradativamente, derrubado, há, até hoje, uma série de dificuldades quando o assunto é o trabalho das mulheres.

Abaixo, apontamos algumas dessas dificuldades:

- **O trabalho não remunerado de cuidado** é despejado de forma desproporcional sobre mulheres, havendo uma sobrecarga com a chamada dupla jornada;

Cartilha Trabalho, Gênero e Cuidado (MPT):

Em sentido amplo, o trabalho de cuidado consiste na realização de atividades e relações que implicam a satisfação das necessidades físicas, psicológicas e afetivas de crianças, adolescentes, jovens, adultos e idosos fragilizados e/ou fisicamente aptos. Conforme compreensão da OIT, o trabalho de cuidado engloba dois tipos de atividades: “as atividades de cuidados diretos, pessoais e relacionais, como dar de comer a um bebê ou cuidar de cônjuge doente, e as atividades de cuidados indiretos, como cozinhar e limpar”, podendo ser realizado de forma remunerada ou não remunerada.

Em outras palavras, o trabalho de cuidado é o conjunto de atividades e práticas de apoio e suporte que, como regra, buscam prover a sobrevivência ou satisfazer as necessidades de pessoas que possuem determinada dependência material ou emocional. Todavia, mesmo pessoas independentes podem necessitar de determinado cuidado, ainda que temporário. Nesse sentido, “os adultos autônomos também podem receber e fornecer cuidados de maneira recíproca, assim, receber cuidados não se opõe necessariamente à independência ou à realização pessoal”.

(...)

A dupla jornada, que decorre diretamente da divisão sexual do trabalho e da desigual divisão de tarefas no âmbito doméstico, consiste na realização, por mulheres, de forma cumulativa, do trabalho produtivo e remunerado (“fora de casa”) e do trabalho reprodutivo e não remunerado, no âmbito doméstico.

Aponta-se que “a dupla jornada afeta negativamente o tempo de vida das mulheres e tem o potencial de lhes vulnerar o direito ao lazer humanístico-existencial e de lesar os seus projetos de vida. É dizer, a dupla jornada feminina subtrai das mulheres o tempo necessário para o desenvolvimento de atividades atinentes à fruição do seu direito ao lazer, impedindo-as, no mínimo potencialmente, de concretizarem o seu pleno projeto de vida”.

- Elas sofrem com forte **discriminação** quando tentam **ingressar no mercado de trabalho**, seja em razão de preconceitos relativos a uma suposta incapacidade, ausência de liderança, menor produtividade, “fragilidade”, entre outros, seja em virtude da possibilidade de afastamento em razão de eventual gravidez;

- Sofrem com **discriminação**, também, durante a **permanência no trabalho**: muitas vezes não lhes é ofertada possibilidade de progressão na carreira e assunção de cargos de chefia/gestão; há inflexibilidade quanto a eventuais faltas ou atrasos relacionados aos afazeres domésticos e cuidados (por exemplo: levar o filho doente ao médico, participar de reuniões na escola); e, com mais frequência que os homens, são vítimas de assédio, discriminação estética e maternal, além de outros tipos de violência.
- **Segregação horizontal**: diz respeito à feminilização de profissões com menor valor social agregado (além de menores salários e altos índices de informalidade), geralmente ligada às tarefas domésticas;

Nos processos seletivos de profissionais para vagas de emprego e em várias organizações, é comum o surgimento de frases como: "babás, cozinheiras e empregadas domésticas são profissões para mulher" ou "caminhoneiros, pedreiros e vigilantes são profissões masculinas". Tanto que os próprios anúncios de emprego já definem o sexo da pessoa que vai se candidatar à vaga, como, por exemplo, em: "Vagas para caminhoneiros". Existe também uma crença de que "mulheres não têm competência para ocupar cargos de gestão nas empresas" ou "mulher no escritório é excelente só na hora de servir o cafezinho". Pensamentos como estes já estão tão enraizados no mundo do trabalho a ponto de criar injustiças e abusos, como diferenças salariais para profissionais que exercem a mesma função, obstáculos para conseguir promoções, rebaixamento profissional, assédio moral e até mesmo assédio sexual. Essas frases preconceituosas, arraigadas no inconsciente coletivo e na cultura de uma sociedade, são manifestações do sexismo no ambiente de trabalho (NJ Especial - Sexismo no trabalho: profissionais ainda enfrentam discriminação de gênero).

- **Segregação vertical:** abarca dois fenômenos, a saber, o teto de vidro ou glass ceiling, que é a barreira invisível e difícil de atravessar para a ascensão funcional; e o chamado sticky floor, que se refere às mulheres presas a cargos inferiores.

Cartilha ABC da violência de gênero (MPT):

O fenômeno do teto de vidro registra a forte discriminação que as mulheres sofrem em relação a oportunidades iguais no trabalho. O modelo do teto de vidro traz à tona as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres advindas da cultura ou de preconceitos inconscientes (viés inconsciente). Embora as mulheres possam ter a mesma formação ou disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, a carreira delas é cercada por preconceitos, como a difícil tarefa de conciliar a vida familiar e a profissional ou cercada da atribuição de qualidades profissionais vinculadas a características socialmente construídas em torno da mulher (fragilidade, instabilidade, insegurança, entre outras). Em comparação com os colegas homens, as mulheres têm carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque na empresa.

O teto de vidro reduz a participação feminina em órgãos colegiados ou cargos de mando e gestão, bem como no acesso a bolsas ou outros benefícios. No parlamento brasileiro, nas eleições de 2022, foram eleitas 93 deputadas federais, o que corresponde a apenas 18,12% dos integrantes da Câmara dos

Deputados. No Senado, há atualmente 15 senadoras, ou seja, 18,51% do total de integrantes da referida casa legislativa. “Mulheres ocupam apenas 8% dos cargos de CEO nas empresas”, conforme Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg.

7. OUTRAS VIOLÊNCIAS ENFRENTADAS PELAS MULHERES

Abaixo são listadas algumas importantes formas de violência enfrentadas pelas mulheres que podem ocorrer no mundo do trabalho e que necessitam, para cessar, de uma mudança cultural verdadeira e urgente. Os conceitos foram extraídos de materiais diversos do MPT, em especial a Cartilha ABC da violência de gênero.

7.1. MANTERRUPTING (“O INTROMETIDO”)

Violência Junção das palavras “man” - homem e “interrupting” - interrupção: comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase, uma observação.

Esse comportamento é observado em reuniões, quando uma mulher está palestrando e até mesmo concedendo entrevistas. É muito comum, quando uma mulher fala de forma mais assertiva, que seja taxada de “mandona”, e, quando precisa levantar a voz justamente porque foi interrompida, logo é acusada de “histérica”.

Por isso, é preciso prestar atenção nas interações no ambiente de trabalho, para que todos tenham oportunidade de se expressar e de transmitir suas ideias, sem interrupção e sem menosprezo. A empresa que garante o espaço de fala de suas funcionárias tem mais chances de dar oportunidade a boas ideias. Ao interromper as mulheres e não permitir sua participação, os colegas e chefes homens impedem que a perspectiva das mulheres seja agregada em seus negócios.

Exemplo de Manterrupting no STF: <https://www.youtube.com/watch?v=E8cldKn0EDY>

7.2. MANSPLAINING (“O EXPLICA-TUDO”)

Junção das palavras “man” - homem e “explaining” - explicando: é o **hábito de o homem “explicar” a uma mulher algo óbvio** e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais.

Para evitar esse tipo de atitude, além de as mulheres sinalizarem que estão sendo alvo da prática, homens devem prestar atenção a sua forma de interagir com as pessoas, principalmente no ambiente de trabalho.

7.3. BROPRIATING (“O LADRÃO DE IDEIAS”)

Junção de “brother” - irmão” e “appropriating” - apropriação: **o homem reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito.**

Esse comportamento costuma aparecer no ambiente de trabalho, inclusive porque muitas vezes as ideias expressadas pelas mulheres não recebem a mesma confiança que as dos homens. Assim, quando um homem repete a mesma manifestação já feita por uma mulher, acontece de as pessoas lhe darem mais crédito.

Para evitar a prática no ambiente de trabalho, é fundamental que seja respeitado o espaço de fala das mulheres e que suas ideias tenham o devido crédito e valorização, na mesma proporção que o estímulo dado aos colegas homens.

Um caso que teve impacto na mídia foi quando o cantor Elvis Presley gravou a música “Hound Dog”, da cantora Willie Mae Thornton, sem a permissão dela. A canção ganhou repercussão e muitos ainda acreditam que ela é de autoria de Elvis. Contudo, Thornton conseguiu ganhar certo reconhecimento pelo museu “Blues Hall of Fame”, em 1984.

7.4. MANSREADING (“O ESPAÇOSO”)

O homem “espaçoso” é aquele que ocupa muito mais espaço do que deveria. Esse comportamento é observado diariamente no transporte público quando os homens se sentam com as pernas muito abertas, invadindo o espaço dos assentos vizinhos.

O problema vem chamando a atenção no mundo todo, tanto que os serviços de transporte público de Nova Iorque e Madri já criaram campanhas de conscientização, para que os usuários utilizem adequadamente seu espaço. No mesmo sentido, o metrô de São Paulo (SPTrans), no ano de 2023, lançou a campanha “Respeite o espaço das outras pessoas”, com o objetivo de combater o “mansreading”.

7.5. GASLIGHTING (“O MANIPULADOR”)

“Gaslight” é a luz do candeeiro a gás, e a palavra gaslighting é referência a uma peça de teatro de 1938 e um filme de 1944, em que o marido, para ficar com a fortuna da esposa, tentava fazer com que ela acreditasse que estava louca, utilizando, dentre outros métodos, a manipulação da luz do candeeiro.

Trata-se de uma modalidade de abuso psicológico, em que o homem manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. Frases como “você está louca”, “você está exagerando”, “não foi isso que aconteceu”, além da manipulação dos fatos para que a vítima se sinta culpada compõem o quadro do gaslighting.

A prática é tão grave que realmente pode deixar sequelas psíquicas na vítima e muitas vezes é a explicação por trás de um relacionamento abusivo. A mulher pode demorar muito e precisar de ajuda especializada para perceber que seu parceiro a está manipulando e que não deve suportar esse tipo de atitude.

No mundo do trabalho, pode se manifestar nos casos de violência e assédio moral ou sexual, em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que ela está louca e que não houve assédio nenhum, ela é que interpretou mal. Por isso é tão importante a existência de canais de denúncia e apoio às vítimas de assédio.

7.6. FEMINICÍDIO

Feminicídio é o **assassinato de uma mulher pela condição de ser mulher**. Suas motivações mais usuais são o ódio, o desprezo ou o sentimento de perda do controle e da propriedade sobre as mulheres, comuns em sociedades marcadas pela discriminação de gênero.

- 57% da população conhece alguma vítima de ameaças de feminicídio íntimo. Isso representa 91,2 milhões de pessoas.
- 41% conhecem um homem que já ameaçou de morte a atual ou ex-parceira. Isso representa 65,6 milhões de pessoas.
- 3 em cada 10 mulheres adultas já foram ameaçadas de morte por um parceiro ou ex-parceiro. Isso representa 25,7 milhões de brasileiras.

(https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/11/InstitutoPatriciaGalvaoLocomotiva_PercepcoessobreFeminicidioVersaoFinal.pdf)

O feminicídio acontece na maior parte das vezes em dias da semana (68%), 39% durante o dia, sendo que 8% ocorre no trabalho ou no trajeto da vítima para o trabalho. **Em 84% dos casos, os agressores foram parceiros (cônjuges ou conviventes) ou ex-parceiros da vítima.**

Cerca de 45% dos crimes decorre de separação do casal recente ou pedido de rompimento e 30% por sentimento de posse ou machismo. A condição econômica é determinante para a mulher sair da situação de violência de gênero (o que reforça a importância da inserção das mulheres no mundo do trabalho).

8. OUTROS CONCEITOS ESSENCIAIS

8.1. CYBERBULLYING



O assédio virtual (cyberbullying) é a violência praticada online ou off-line, por meio de sistemas informatizados e plataformas eletrônicas, a exemplo das redes sociais, aplicativos de mensagens e e-mails, e que afeta principalmente as mulheres.

O assédio virtual está entre as 5 principais violações sobre as quais as/os usuárias/os da internet no Brasil pedem ajuda, tendo aumentado exponencialmente nos últimos anos.

As práticas de perseguição por meios virtuais, desde 2021, também podem configurar os crimes previstos nos artigos 147-A (perseguição) e 147-B do Código Penal (violência psicológica contra a mulher).

Estudo global da Plan aponta que 58% das meninas já sofreram assédio on-line. No Brasil, número chega a 77%. <https://plan.org.br/noticias/estudo-global-da-plan-aponta-que-58-das-meninas-ja-sofreram-assedio-on-line-no-brasil-numero-chega-a-77/>

Os agressores em sua maioria são:

- Homens (96%)
- Brancos (79%);
- Classe média alta (19% da classe A, 34% da B, e 31% da C)
- Com idade entre 18-34 anos (86%).

(<http://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/voz-das-redes>).

8.2. ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de **influenciar ou manipular** o voto, apoio, ou orientação manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.



Cartilha Assédio Eleitoral no Trabalho (MPT):

Pode abarcar, por exemplo, as seguintes condutas: (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

As condutas assediadoras podem ser imprimidas tanto pelo(a) empregador(a) e/ou preposto(a) da iniciativa privada como pelo ente público, por intermédio do seu gestor público, nesse caso, podendo ocorrer na Administração Pública Direta e na Indireta, nas empresas terceirizadas que contratam com o Poder Público, ou em qualquer tipo de vínculo, como estágio, aprendizagem, voluntariado, dentre outros. As hipóteses de possível assédio eleitoral na Administração Pública podem ser exemplificadas, dentre outras condutas, por: ameaças de perda de cargos ou de funções de confiança, de postos de trabalho nas empresas terceirizadas; mudanças de setor ou de local de trabalho; alteração de escalas de trabalho; excesso de fiscalização e vigilância sobre o servidor(a) ou trabalhador(a);

abertura de sindicâncias ou de procedimentos disciplinares; promessa de qualquer tipo de vantagem, como nomeação para cargos ou funções de confiança, tudo no intuito de manipular o voto e/ou a orientação política da trabalhadora ou trabalhador.

8.3. ASSÉDIO RELIGIOSO

- *Trata-se de um comportamento que visa à conversão do outro que professa fé diversa ou nenhuma fé;*
- *Viola a liberdade religiosa do trabalhador;*
- *O constrangimento e a humilhação têm por base um motivo de religião;*
- *Por exemplo: cultos durante o horário de trabalho; proibição ou obrigação de uso de acessórios (como crucifixo); falas estigmatizadas; isolamento, menosprezo, humilhação ou qualquer tipo de tratamento diferenciado da pessoa que professa fé diversa daquela do assediador (ou nenhuma fé).*



9. OUTRAS ESPÉCIES DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

9.1. DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada. Ou seja: tratar determinada pessoa de forma diferente por um motivo não justificável. A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, origem, estado civil, deficiência, riqueza, orientação sexual, etc.). É dizer: os preconceitos consistem em opiniões sobre determinadas pessoas ou grupos sociais, baseadas em generalizações que certamente não identificam todos os membros de um grupo social, por causa da variedade existente entre os seres humanos.

A discriminação pode ocorrer de forma direta, quando, em razão de seu sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros, uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada.

A discriminação pode ainda se dar de forma indireta, quando uma prática, regra ou critério aparentemente neutro coloca pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras, de forma injustificada.

9.2. CAPACITISMO

Designa o olhar preconceituoso, que vê a Pessoa com Deficiência como um ser não igual e, portanto, incapaz: para estudar, trabalhar e ser sujeito de sua vida. É um **sistema de opressão** que reproduz crenças, processos e práticas que **normalizam um certo padrão corporal como perfeito**, sem considerar a corporeidade de todas as pessoas.

No trabalho são comuns atitudes capacitistas, por exemplo:

- Uso de **termos** com características de pessoas com deficiência como referência de **incapacidade, limitação ou desvantagem**;
- Uso de palavras **ofensivas, preconceituosas ou mesmo condescendentes** como “inválido, doente, especial, anjo”;
- **Infantilização** das pessoas com deficiência;
- **Isolamento** das pessoas com deficiência;
- Tratamento diferenciado com conotação de **“pena” da pessoa com deficiência**;
- Emprego de frases como: “apesar de deficiente, ele é um excelente servidor”; “nem parece que tem deficiência, tão bonito”; “joga tão bem, pena que tem deficiência”; “ela tem problema nas pernas”; “o bebê nasceu com um defeito”.

Lembrando: a expressão correta é pessoa com deficiência!

Não devem ser usadas as seguintes expressões:

- Pessoa especial – PE;
- Pessoa portadora de deficiência – PPD;
- Pessoa com necessidades especiais – PNE;
- Pessoa deficiente;
- Pessoa excepcional;
- Aleijado, ceguinho, mudinho, surdinho, doidinho.

9.3. RACISMO

Ideologia que sustenta a superioridade de certas raças em relação a outras, preconizando ou não a segregação racial ou até mesmo a extinção de determinadas minorias. É a convicção de que existe uma relação entre as características físicas hereditárias, como a cor da pele, e determinados traços de caráter e inteligência ou manifestações culturais. O racismo subentende ou afirma claramente que existem raças puras, que estas são superiores às demais e que tal superioridade autoriza uma hegemonia política e histórica, pontos de vista contra os quais se levantam objeções consideráveis. Ao longo da história, a crença na existência de raças superiores e inferiores foi utilizada para justificar a escravidão ou o domínio de determinados povos por outros.

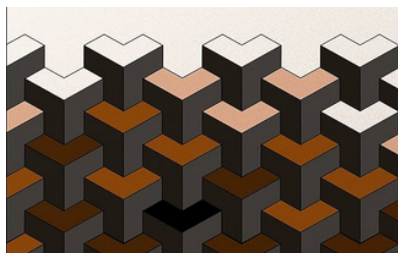
No Brasil, a prática do racismo é crime definido na Lei nº 7.716/89, inafiançável e imprescritível, por imposição da Constituição Federal de 1988 (art. 5º, inciso XLII). Ressalta-se, ademais, que a Constituição prescreve que a República Federativa do Brasil deve se reger nas suas relações internacionais pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo (art. 4º, inciso VIII).

Ademais a Lei 14.532/2023 equiparou a injúria racial ao crime de racismo, e criminalizou, expressamente o racismo religioso e recreativo.

Vale destacar, outrossim, os conceitos de racismo estrutural, institucional e recreativo.

(Cartilha Ações Para o Enfrentamento ao Racismo na Mídia – MPT):

○ **racismo estrutural**



constitui um sistema, um conjunto de práticas sociais, culturais, políticas, religiosas e históricas desenvolvidas e mantidas em uma sociedade de modo a manter e perpetuar hierarquização de um grupo social, mediante a manutenção de dominações, privilégios, legalizações, relações de poder e de submissão. É tipo de racismo que se mantém a despeito de formas de expressão, sentimento ou manifestação individual de racismo, pois está arraigado na estrutura da vida política, econômica, social e jurídica, fazendo-se necessária, para romper com esta estrutura, a adoção de políticas públicas, práticas institucionalizadas, representatividade social, cultural, normas repressivas, ações afirmativas que tenham por fim dirimir, apaziguar, equalizar as discriminações históricas, as desigualdades econômico- -sociais e as injustiças a que submetido o grupo social e/ou étnico discriminado pelo racismo.

O **racismo institucional** define-se como a política e/ou sistema organizacional/operacional do qual decorrem injustificadamente tratamentos diferenciados, que se traduzem em desigualdades de cunho étnico-racial- -cultural, a provocar situações de desvantagem no âmbito de grupos e instituições privadas ou públicas, tais como empresas, órgãos governamentais e políticos, instituições religiosas, instituições de ensino, dentre outras. É considerado uma manifestação e prática de racismo velado e silencioso para manutenção de privilégios de grupos hegemônicos, ao passo que gera obstáculos ao acesso de vantagens, direitos e garantias ao grupo vulnerabilizado.

O **racismo recreativo** é a humorização do preconceito étnico-racial. Exterioriza-se através de piadas, brincadeiras, comentários que refletem valores e ideias da sociedade, tendenciosos a camuflar o racismo e reproduzir estereótipos negativos. Via de regra são ofensivos à dignidade e à autoestima, e tem como consequência, ainda que inconscientemente, afirmar a condição de “subalternidade”, “inferioridade” e marginalização de grupos desprezados, como ocorre quanto ao povo negro, sua cultura, religião, sua identidade, seus traços, em relação a uma suposta superioridade racial branca.

9.4. LGTBFobia

Discriminação contra as pessoas LGBTQIAPN+, seja quanto à orientação sexual seja quanto à identidade de gênero.

No MI nº 4.733 o STF entendeu pela criminalização da homotransfobia > reconheceu a mora inconstitucional do Legislativo e (ii) determinar, com efeitos prospectivos, a aplicação da tipificação constante da Lei 7.716/1989, pertinente aos crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, à discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero, até que se venha legislar a respeito.



Orientação sexual: volta-se à atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduo de gênero diferente (heterossexualidade), do mesmo gênero (homossexualidade) ou de mais de um gênero (bissexualidade e pansexualidade).

Cisgênero e transgênero:

“CIS” é um prefixo latino que significa “aquém” ou “deste lado”. “Cisgênero” equivale aos indivíduos que permanecem com o gênero correspondente à sua genitália; preservam o gênero de nascença (“do lado” do gênero). Há plena identificação entre o sexo biológico e o gênero. Exemplificando: Ana nasceu menina. Durante a vida, sente-se e comporta-se como um ser feminino. Ana é uma mulher cisgênero.

“TRANS” é um prefixo latino que significa “além” ou “através”. “Transgênero” volta-se para os indivíduos cuja identidade de gênero não corresponde à genitália (além do “gênero”); não corresponde ao gênero que lhe foi atribuído no momento do nascimento. Exemplificando novamente: Marcos nasceu menino, mas vê-se como mulher, identificando-se com universo psíquico e comportamental feminino. Adotou o nome de Márcia por entender mais compatível com a sua natureza. Márcia é uma mulher transgênero.

10. CONCLUSÃO

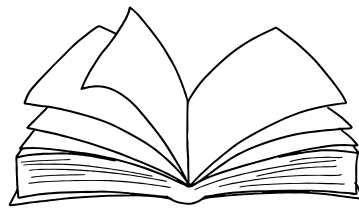
A conscientização e a compreensão de que a violência e o assédio são inaceitáveis em qualquer forma são fundamentais. Todos são responsáveis por promover uma cultura de respeito, empatia e apoio mútuo.

O enfrentamento da violência no mundo do trabalho requer o engajamento de cada um e cada uma de nós. Somente através do comprometimento coletivo e da mudança de atitudes é que poderemos criar uma sociedade mais justa, segura, plural e igualitária.

11. MATERIAL PARA APROFUNDAMENTO

Cartilhas e manuais do MPT (disponíveis em:

<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes>)



- Trabalho, Gênero e Cuidado
- O ABC da violência de gênero
- Assédio sexual no Trabalho – perguntas e respostas
- Assédio moral no Trabalho – perguntas e respostas
- Convenção 190 e Recomendação 206 da OI: ações para o enfrentamento da Violência e Assédio no mundo do trabalho
- Violência, discriminação e assédio no trabalho
- Assédio Eleitoral no Trabalho
- MPT na proteção da população LGBTQIAPN+
- Conceitos fundamentais para a promoção da igualdade de gênero no trabalho

HQs do MPT (disponíveis em: <https://mptemquadrinhos.com.br/>)

- Pelo fim da violência contra as mulheres (número 64);
- Assédio Sexual (número 10);
- Sindicalismo e diversidade (número 71);
- E se fosse você? Mulheres no mercado de trabalho (número 47);
- Saúde mental no trabalho (número 46);
- Direitos das gestantes (número 42);
- Assédio eleitoral (número 76).

Diretor-presidente: Fábio Modesto de Amorim Filho

Diretora Socioeducativa: Frantieska Azevedo Monteiro

Diretora Administrativa e Financeira: Wesley da Silva

Diretor de Ações Estratégicas: Oséias Gerke

Gerente Técnico: Rômulo Luís Telles

Subgerente de Formação e Pesquisa: Hanelore de Paula Martins

Diretoria de Ações Estratégicas - DAE

Gerência Técnica - GETEC

Subgerência de Formação e Pesquisa - SUFOP



@iasesoficial



Site Institucional: <https://iases.es.gov.br/>