

SINTET-UFU

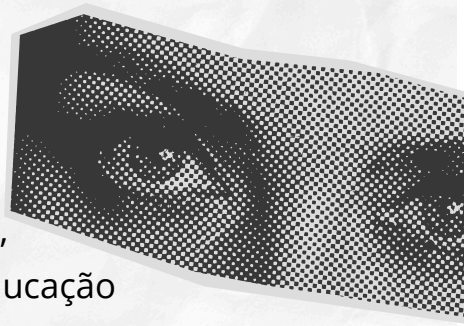
FASUBRA



CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIAS SEXUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO







APRESENTAÇÃO

Esta cartilha objetiva oferecer ao público interno do SINTET-UFU, bem como à toda comunidade de Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Uberlândia – UFU, informações sobre o assédio moral, assédio sexual, os diferentes tipos de violência contra a mulher e a discriminação, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, promovendo uma maior conscientização sobre estes temas, de forma a proporcionar a todos e todas possibilidade de perceber uma situação de assédio, violência e/ou discriminação, enfrentá-la e interrompê-la.

Assim, esta cartilha concretiza a preocupação da Gestão Fortalecendo a Luta (2024-2026) do grupo Lutar e Resistir, em conscientizar tanto os trabalhadores do SINTET-UFU, sua Coordenação Colegiada, bem como toda a comunidade da Universidade, prevenindo, diminuindo e combatendo toda forma de assédio, violência praticada contra a mulher e discriminação, inclusive trazendo conhecimento no intuito de ofertar a todos os envolvidos, homens e mulheres.



JUSTIFICATIVA

Estes temas, cada vez mais, veem sendo debatido nas instituições e sempre merece atenção por parte da Gestão Sindical, de forma a não apenas coibir tais práticas, como também a prevenir e orientar quem se veja nessas situações.

Os casos de assédio e de discriminação são bastante delicados, uma vez que ocorrem de forma velada e sutil. Seus efeitos são maléficos tanto para a pessoa assediada quanto para a instituição, e a sua resolução demanda canais nos quais se possa denunciar com segurança.

Esta iniciativa objetiva promover, tanto no SINTET-UFU quanto na Universidade Federal de Uberlândia, um ambiente mais saudável e comprometido com a garantia dos direitos fundamentais de quem contribui diariamente com seu trabalho em prol da instituição.

ENTENDENDO O ASSÉDIO

O QUE É ASSÉDIO?

Assédio é o ato de importunar alguém de forma abusiva, seja moralmente ou sexualmente. Isso ocorre, por exemplo, com perseguição, propostas, declarações ou insistências, de forma virtual ou presencial. No ambiente de trabalho, ele se configura quando a pessoa é exposta a uma situação constrangedora, abusiva ou inapropriada, seja de caráter psicológico quanto sexual.

Assim, o assédio pode ser de cunho moral (que atinge seu psicológico / emocional) quanto de cunho sexual (uma forma de violência sexual, voltado ao corpo / órgão sexual ou em relação ao gênero).

SOB O PONTO DE VISTA HIERÁRQUICO, O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PODE OCORRER NAS SEGUINTES FORMAS:

- **Vertical descendente:** De cima para baixo, sendo do superior para o trabalhador;
- **Vertical ascendente:** De baixo para cima, sendo do trabalhador para o superior;
- **Horizontal:** Na mesma hierarquia, sendo entre os colegas de trabalho.
- **Misto:** Horizontal e vertical.



Importante: Se observarmos, tanto as práticas de Assédio quanto quaisquer outras violências podem ocorrer entre todos os trabalhadores e chefias do setor, sem necessidade de qualquer hierarquia, ocorrendo também entre os colegas de trabalho.

ATENÇÃO: as violências sexuais ocorrem inclusive quando praticadas por pessoas estranhas as relações de trabalho, como por exemplo quando um servidor ou outra pessoa esteja no espaço profissional e pratica uma conduta indevida e ilícita.

FALANDO SOBRE O ASSÉDIO MORAL



O QUE É ASSÉDIO MORAL?

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A repetição (habitualidade) da conduta é condição indispensável para caracterizar o assédio moral, assim como a direcionalidade.

Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.



EXEMPLOS DE PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL:



Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Criticar constantemente o trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada;
- Atribuir demandas contraditória;
- Contestar, a todo momento, as decisões da pessoa;
- Não transmitir informações relevantes para realização do trabalho ou induzir o assediado ao erro;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas aos demais integrantes da equipe, mais trabalhosa;
- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para a realização do seu trabalho; ou mesmo inúteis;
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência;
- Vigiar apenas a pessoa assediada;
- Impedir ou dificultar eventual promoção de pessoa assediada.



Isolamento e recusa de comunicação

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



Atentado contra a dignidade:

- Espalhar boatos sobre a pessoa assediada;
- Realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional;
- Desconsiderar seus problemas de saúde;
- Divulgar informações privadas sobre o estado de saúde da pessoa para outros membros da equipe;
- Insinuar que a pessoa tem distúrbios psicológicos;
- Limitar o número de vezes e monitorar o tempo de permanência no banheiro;
- Desconsiderar ou ironizar as opiniões do assediado;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstrem desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros, risos).

Violência verbal ou física:

- Falar com a pessoa aos gritos;
- Ameaçar com violência física;
- Realizar a escuta de ligações telefônicas.



CONSEQUÊNCIAS QUE O ASSÉDIO MORAL PODE TRAZER:

- Diminuição da autoestima do servidor
- Desmotivação
- Produtividade reduzida
- Rotatividade de pessoal
- Aumento de erros e acidentes
- Absenteísmo
- Licenças médicas frequentes
- Exposição negativa do nome do órgão ou instituição
- Ações judiciais.

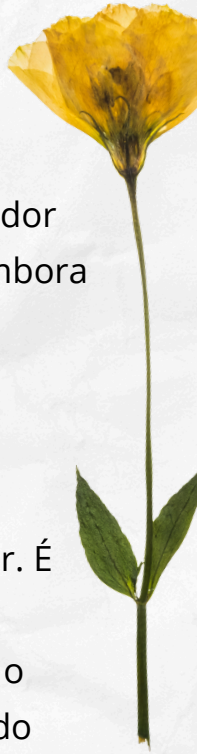


O Assédio Moral quando de cunho opressivo e discriminatório, constitui violação aos Direitos Humanos.

O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

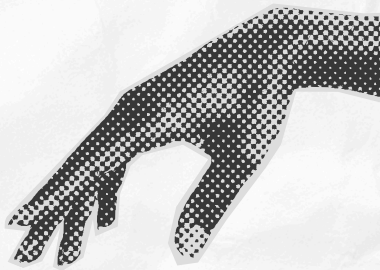
Situações eventuais:

A principal diferença entre assédio moral e situações eventuais de humilhação, comentário depreciativo ou constrangimento contra o trabalhador é a frequência, ou seja, para haver assédio moral é necessário que os comportamentos do assediador sejam repetitivos. Um comportamento isolado ou eventual não é assédio moral, embora possa produzir dano moral.



Exigências profissionais:

Todo trabalho apresenta certo grau de imposição e dependência. Assim, existem atividades inerentes ao contrato de trabalho que devem ser exigidas ao trabalhador. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico feitas de forma explícita e não vexatória. Porém, ocorre o assédio moral quando essas imposições são direcionadas para uma pessoa de modo repetitivo e utilizadas com um propósito de represália, comprometendo negativamente a integridade física, psicológica e até mesmo a identidade do indivíduo.



Conflitos:

Em um conflito, as repreensões são faladas de maneira aberta e os envolvidos podem defender a sua posição. Contudo, a demora na resolução de conflitos pode fortalecê-los e, com o tempo, propiciar a ocorrência de práticas de assédio moral. Algumas situações, como transferências de postos de trabalho; remanejamento do trabalhador ou da chefia de atividades, cargos ou funções; ou mudanças decorrentes de prioridades institucionais, são exemplos que podem gerar conflitos, mas não se configuram como assédio moral por si mesmas.

Más condições de trabalho:

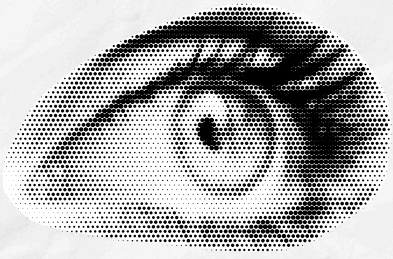
Trabalhar em um espaço pequeno, com pouca iluminação e instalações inadequadas não é um ato de assédio moral em si, a não ser que um trabalhador (ou um grupo de trabalhadores) seja tratado dessa forma e sob tais condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.



EXEMPLOS QUE NÃO CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

AINDA QUE POSSAM CARACTERIZAR DANO MORAL, A DEPENDER DA SITUAÇÃO

- Exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos;
- Atos isolados, conflitos, discussões, um grito ou mesmo um xingamento eventual (podendo ser considerado dano moral);
- Exigência de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de picos de trabalho;
- Gestão por estresse, que tem o intuito de melhorar o desempenho sem a intenção maldosa de prejudicar o trabalhador.



ASSÉDIO MORAL É CRIME?

Assédio moral pode configurar crime e improbidade administrativa. Em determinadas situações, o assédio moral pode caracterizar conduta criminosa, e quem assedia poderá responder por crimes contra a honra, constrangimento ilegal e abuso de autoridade.

O assédio moral também pode configurar improbidade administrativa, conforme entendimento do Superior Tribunal de Justiça (REsp 1286466/RS).

ENTENDENDO O ASSÉDIO SEXUAL

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O Assédio sexual é um tipo de violência sexual. Por isso é importante entendermos o que é violência sexual.



“A violência sexual é a mais cruel forma de violência depois do homicídio, porque é a apropriação do corpo da mulher. Isto é, alguém está se apropriando e violentando o que de mais íntimo lhe pertence. Muitas vezes, a mulher que sofre esta violência tem vergonha, medo, tem profunda dificuldade de falar, denunciar, pedir ajuda.”

Aparecida Gonçalves, ex-secretária nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, para o dossiê Violência Sexual, Agência Patrícia Galvão.

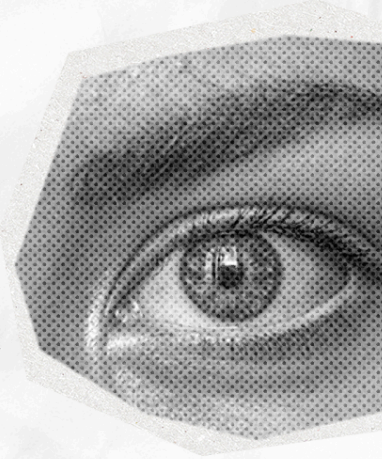




VAMOS FALAR PRIMEIRO DA FORMA GENÉRICA DE VIOLÊNCIA SEXUAL:

A violência sexual é definida pela OMS como “todo ato sexual, tentativa de consumar um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas; ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção por outra pessoa, independentemente da relação desta com a vítima, em qualquer âmbito, incluindo o lar e o local de trabalho”.

Segundo o organismo das Nações Unidas, a coerção pode ocorrer de diversas formas e por meio de diferentes graus de força, intimidação psicológica, extorsão e ameaças. A violência sexual também pode acontecer se a pessoa não estiver em condições de dar seu consentimento, em caso de estar sob efeito do álcool e outras drogas, dormindo ou mentalmente incapacitada, entre outros casos.



A Violência Sexual Abrange:

- *Estupro dentro de um relacionamento, podendo ocorrer dentro do casamento, denominado de estupro marital.*
- *Estupro por pessoas desconhecidas ou até mesmo conhecidas;*
- *Importunações sexuais e assédio sexual, que podem acontecer na escola, no local de trabalho e em outros ambientes, como transporte público, por exemplo;*
- *Violação sistemática e outras formas de violência, particularmente comuns em situações de conflito armado (como a fertilização forçada);*
- *Abuso de pessoas com incapacidades físicas ou mentais;*
- *Estupro e abuso sexual de crianças;*
- *Formas "tradicionais" de violência sexual, como casamento ou coabitação forçada.*

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E ASSÉDIO SEXUAL: CRIMES DE VIOLÊNCIA SEXUAL

Ambos são crimes de violência sexual contra a liberdade sexual. O Assédio Sexual está relacionado ao ambiente do trabalho, estando atrelado a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual no trabalho. A Importunação sexual refere-se a crime de maior potencial penal, sendo realizado fora do ambiente de trabalho, sem qualquer relação com ele e/ou desejo de favores sexuais, como exemplo: masturbação, nudez, mensagens de texto obscenas, toques indesejados, dentre outras condutas relacionadas.
A diferenciação de um ou outro crime é importante para a tipificação e punição.

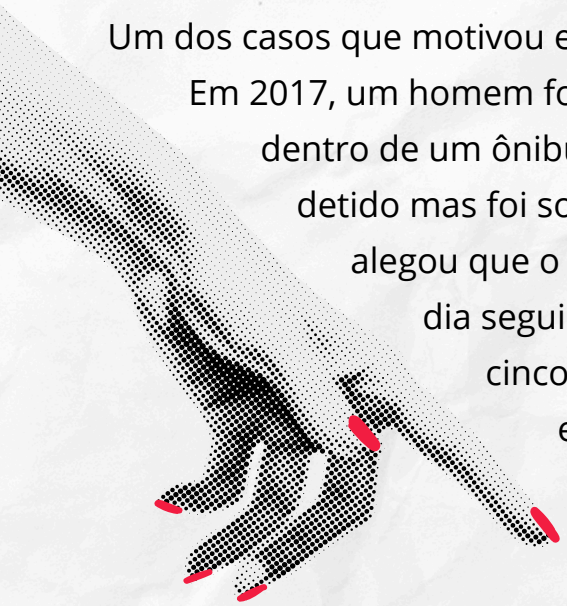
IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:

Toques indesejados, nudez, masturbação ou ejaculação em público são alguns exemplos de práticas que se enquadram na lei nº 13.718, que tipifica como crime casos de importunação sexual.



A importunação sexual trata de crime mais grave que o assédio sexual e, portanto, com pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos. Ocorre no cotidiano, em qualquer ambiente que **não seja o do trabalho.**

Até 2018, os casos de importunação sexual não eram considerados crimes e sim contravenção. Antes, o importunador tinha como punição uma multa, agora o crime prevê pena de um a cinco anos de prisão.



Um dos casos que motivou essa mudança aconteceu justamente no transporte público. Em 2017, um homem foi preso em São Paulo após ejacular em uma mulher dentro de um ônibus na Avenida Paulista, em São Paulo. Ele chegou a ser detido mas foi solto pelo Tribunal de Justiça de São Paulo. O juiz na época alegou que o caso era “considerado de menor potencial ofensivo”. No dia seguinte a sua soltura, este homem, que já tinha passagem por cinco tentativas de estupro, foi preso novamente depois de esfregar o pênis em outra passageira. O caso levantou a necessidade de uma revisão da lei, que originou a tipificação da Importunação Sexual.

SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL:

O Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, na cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, define o assédio sexual no ambiente de trabalho como “a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”.

Assim, o assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de “cantadas” e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”.

(Maurício Drapeau).



O ASSÉDIO SEXUAL PODE:

- Ser claro ou sutil;
- Ser falado ou apenas insinuada;
- Ser escrito ou explicitada em gestos;
- Vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.
- Vir em forma de afeto e amizade.

Atenção:

Deve-se ressaltar que o contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada. É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.



CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO SEXUAL:



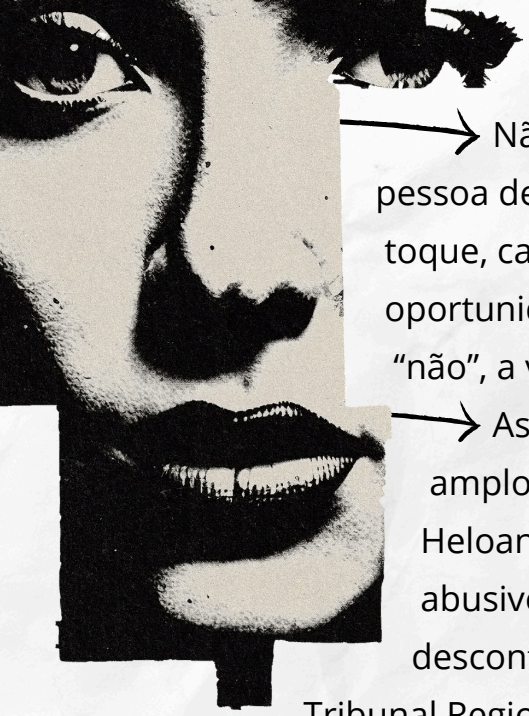
- Atinge, mais frequentemente, as mulheres e constitui uma das muitas violências sofridas em seu dia a dia;
- Não se restringe às situações hierárquicas, podendo ocorrer assédio sexual horizontal;
- Pode ser expressado de várias formas, inclusive com atitudes como piadas pejorativas à sexualidade e/ ou às orientações sexuais das pessoas, fotos pornográficas ou de nudez, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários sobre o outro;
- É caracterizado independente da intenção explícita do outro, mas necessita-se que o outro tenha a intenção de fazê-lo. Exemplo: não configura assédio sexual toques sem querer, por ações estabanadas ou fortuitas.



IMPORTANTE

- Assédio sexual se caracteriza por uma ação reiterada, mas dependendo do caso pode até ser considerado como um ato único, em que a vítima, que pode ser mulher ou homem, acaba sendo intimidada com incitações sexuais inoportunas. (Márcia Bessa, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e gestora do Programa Trabalho Seguro).
- Para o conceito de assédio sexual é determinante o comportamento direcionado à não aceitação da proposta de índole sexual. Assim, se a outra parte não se mostra inclinada a aceitar essa proposta e mesmo assim continua sendo abordada na mesma direção, nesse momento surge a figura do assédio sexual. (José Wilson Ferreira Sobrinho).





→ Não utilizamos mais a expressão “não é não”, porque a pessoa deve ser respeitada em sua integralidade, sem qualquer toque, cantada, importunação, ainda que não tenha tido a oportunidade de dizer não. Muitas vezes, quando a pessoa diz o “não”, a violência já ocorreu.

→ Assédio sexual insere-se no contexto de um problema mais amplo, o da violência sexual laboral, definida por Barreto e Heloani como todas as formas de comportamento agressivo ou abusivo que possam causar dano físico, psicológico ou desconforto em suas vítimas. (Karla Valle, Assistente Social do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região).

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL



- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

CONSEQUÊNCIAS QUE O ASSÉDIO SEXUAL PODE TRAZER:

- Depressão, angústia, estresse, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



ASSÉDIO SEXUAL SÓ É ILÍCITO SE FOR PRATICADO NO PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO?

Não, mas exige-se que o assédio sexual tenha relação com o trabalho. Por exemplo:

→ Quando é oferecida uma carona por um colega após o expediente, na qual o assediador acaba intimidando a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho;

→ Em confraternizações que ocorrem fora do ambiente laboral, nas quais o assédio relacionado ao trabalho pode ser praticado;

→ Caso a conduta imprópria de cunho sexual seja realizada fora do ambiente de trabalho e sem relação trabalhista, estamos diante de uma violência sexual.



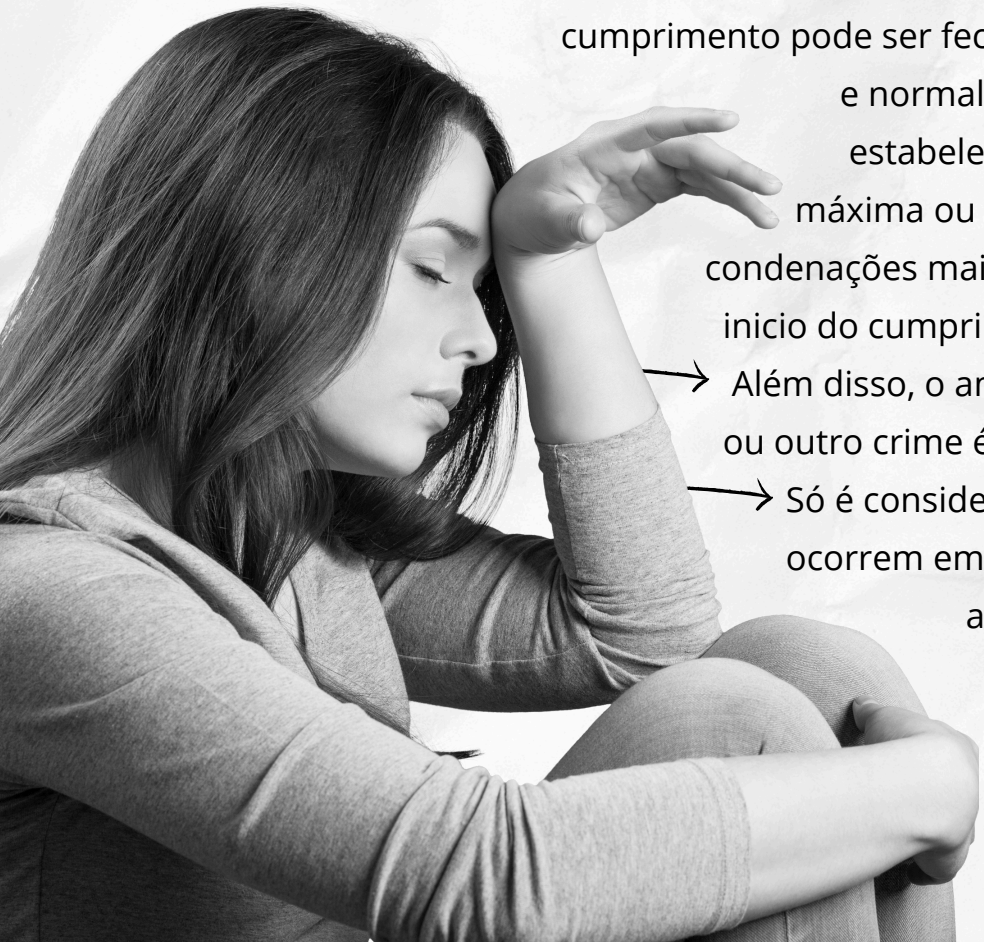
DE ACORDO COM O ART. 216-A DO CÓDIGO PENAL, ASSÉDIO SEXUAL É CRIME!

ATENÇÃO: *a vítima deverá ser sempre respeitada em suas questões, não podendo ser coagida ou constrangida a relatar qualquer situação que possa ter sofrido se assim não compreender ou desejar.*

DIFERENÇA ENTRE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E ASSÉDIO SEXUAL

As campanhas de assédio popularizaram o termo e se tornou comum confundir os crimes de importunação sexual e assédio sexual. A principal diferença entre os dois crimes é o tipo de pena e as circunstâncias em que eles ocorrem.

Os casos de **importunação sexual** podem resultar em **reclusão de um a cinco anos** enquanto que para o crime configurado como **assédio sexual**, a punição é de **um ou dois anos de prisão** mas, o primeiro estágio é a detenção. A pena de reclusão é aplicada a condenações mais severas, o regime de cumprimento pode ser fechado, semi-aberto ou aberto, e normalmente é cumprida em estabelecimentos de segurança máxima ou media. A detenção é aplicada para condenações mais leves e não admite que o inicio do cumprimento seja no regime fechado.



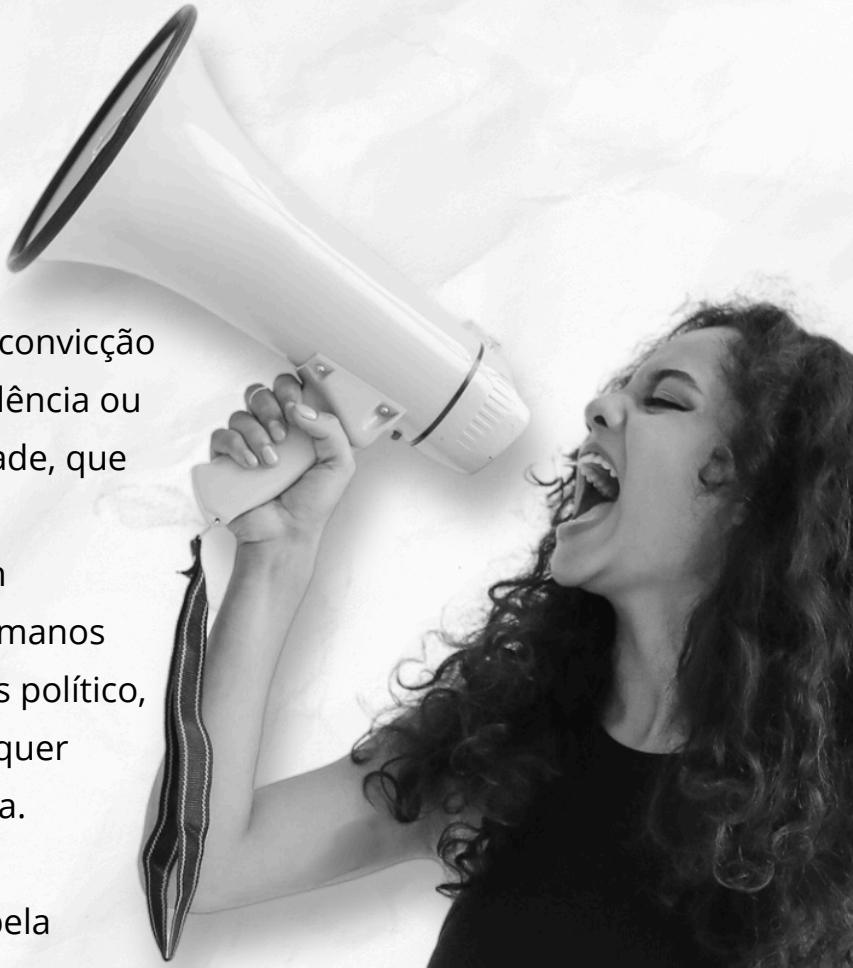
Além disso, o ambiente em que se configura um ou outro crime é diferente.

Só é considerado assédio sexual casos que ocorrem em ambientes de trabalho, em que o assediador é algum chefe, superior ou até mesmo colega de trabalho que constrange a vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

DISCRIMINAÇÃO

O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, inclusive idade, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.



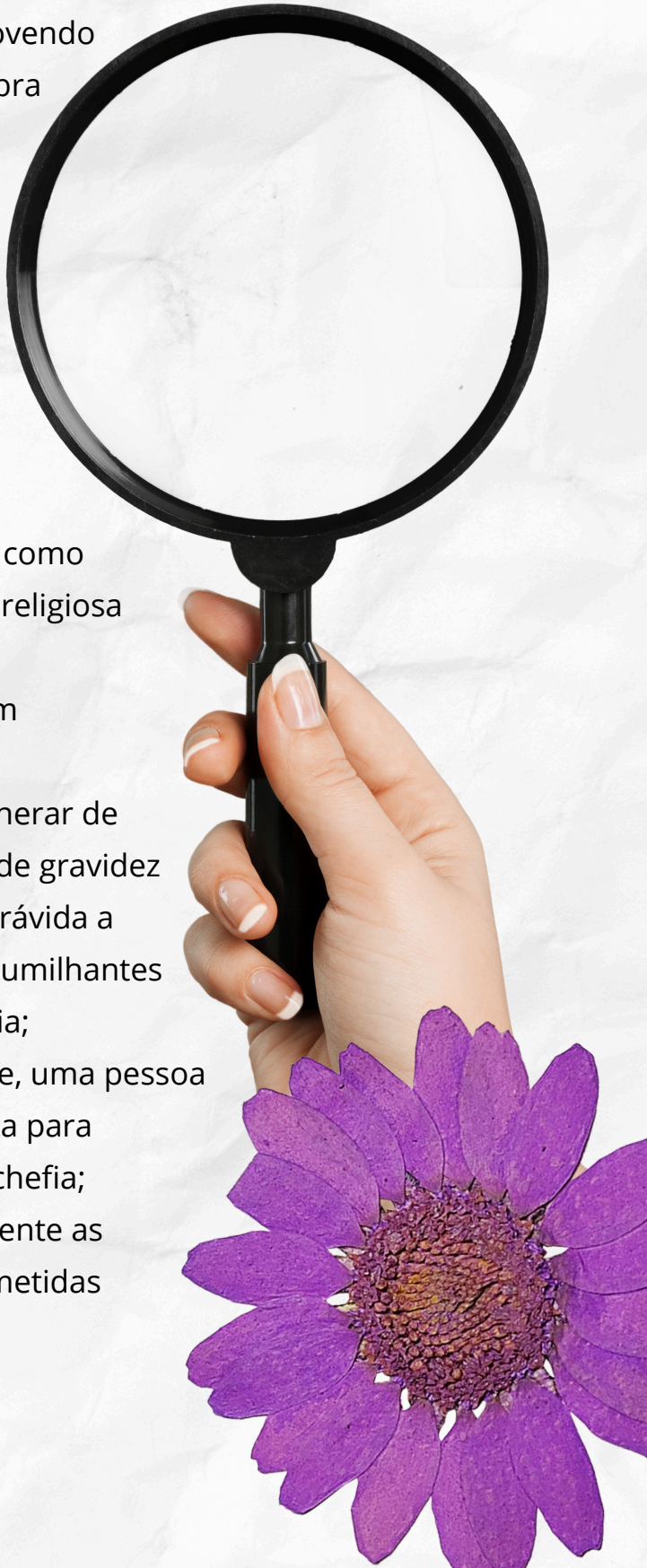
A conduta discriminatória é vedada pela Constituição Federal brasileira, que, em seu art. 5º, caput, estabelece serem todos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. A Carta Magna prevê, ainda, dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, CF/1988).

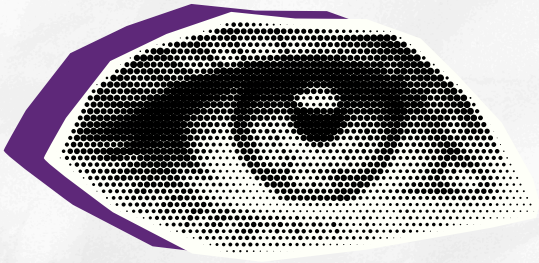
Deve-se esclarecer que há condutas discriminatórias que poderão configurar abuso de autoridade, assédio, crime contra a honra ou crime de preconceito, desde que cumpram os requisitos para tanto.

COMO ACONTECE?

As discriminações podem ocorrer de diversas formas, mas, a título exemplificativo, podem-se listar as seguintes situações:

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem, não promovendo a igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e feminina;
- Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor ou raça solicitando que a vaga seja ocupada por "pessoa de boa aparência";
- Agredir alguém física ou verbalmente em razão de sua orientação sexual (homofobia e transfobia);
- Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa a cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não contratar, não promover ou ainda exonerar de cargos de direção e chefia mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade, bem como expor a grávida a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte da chefia;
- Preterir ou desclassificar, em razão da idade, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta para desempenhar um trabalho ou uma função de chefia;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, tais como HIV/Aids ou pessoas acometidas por LER/DORT, por exemplo.





DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

A discriminação por orientação sexual é uma forma de discriminação, sendo considerado o ato de discriminar uma pessoa ou grupo de pessoas em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero. É uma forma de discriminação muito frequente no ambiente de trabalho, configurada como perseguição e constrangimento a pessoas lésbicas, gays, transexuais, pansexuais, bissexuais e as mais diversas orientações de gênero e identidade de gêneros.

Ao falarmos de violências sexuais e crimes contra a liberdade sexual, vale ressaltar que, historicamente, a homossexualidade e demais orientações sexuais e identidade de gênero, que não sejam a heterossexualidade e o cisgênero, embora tenha sido aceita em diversas civilizações, têm sido algo de discriminação e violência. Assim, tem sido frequente a divulgação de assassinatos, torturas, agressões e discriminação praticados contra pessoas gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais, por exemplo.

A discriminação difere da homofobia. A homofobia é caracterizada por uma série de atitudes e sentimentos negativos, discriminatórios ou preconceituosos em relação às pessoas LGBTQIA+. **A homofobia é enquadrada na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989), sendo crime inafiançável.**

Já a discriminação, embora não seja tipificada em lei, por ser uma violação à dignidade da pessoa, é enquadrado como assédio moral, sendo socialmente vedada a sua ocorrência e devendo ser combatida em todos os espaços, principalmente nos espaços de trabalho.

Infelizmente, a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho ainda é subnotificada, uma vez que as vítimas destas discriminações, na maioria das vezes, se sentem ameaçada em denunciar, com receio de sofrer ainda mais discriminação e até mesmo ser demitida do emprego.

Dentre os atos discriminatórios de orientação sexual e/ou identidade de gênero, podemos destacar:

- Piadas que envolvam a orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Ofensas baseadas na orientação sexual e/ou identidade de gênero;
- Cerceamento à liberdade de expressão e organização de pessoas LGBTQIA+;
- Recusa na contratação ou promoção de pessoas LGBTQIA+;
- Pagamento de salário inferior;
- Recusa de chamar pelo pronome e nome social.

DISCRIMINAÇÃO PODE CONFIGURAR CRIME?



Algumas espécies de discriminação, consideradas mais graves pelo legislador, foram tipificadas como crimes na legislação brasileira. São exemplos de atos discriminatórios que têm repercussão na esfera penal:

- A discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989);
- A discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei nº 7.853/1989);
- A discriminação contra a mulher, relativa ao estado de gravidez, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei nº 9.029/1995);
- Abuso de autoridade (art. 3º da Lei Nº 4.898/1965) e a injúria racial (art. 140, § 3º do Código Penal).

IMPORTANTE DESTACAR: *a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 5º, XLII, que o crime de racismo é inafiançável e imprescritível.*

FUI VÍTIMA DE ASSÉDIO OU DE UM TIPO DE VIOLÊNCIA SEXUAL: E AGORA?

O QUE FAZER SE VOCÊ FOR VÍTIMA SEJA DE ASSÉDIO MORAL OU DE VIOLÊNCIA SEXUAL:

Pessoa assediada, ROMPA O SILÊNCIO! *Não se sinta intimidado(a) e procure ajuda. Denuncie os casos de assédio e discriminação no trabalho.*



- Anotar as situações de assédio e discriminação, com detalhe;
- Guardar documentos físicos (bilhetes e anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagem);
- Buscar apoio de familiares e colegas;
- Evitar conversar a sós com o assediador;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar frente à situação;
- Comunicar a situação à Comissão da Mulher do Sindicato ou, caso não se sinta segura, buscar orientação com o jurídico do Sindicato.
- Não expor o assediador para evitar processos de calúnia e/ou danos morais futuramente, deixar que a Comissão e/ou Coordenação Colegiada dê andamento ao caso.
- Em caso de violência sexual ou assédio sexual, registrar Boletim de Ocorrência junto à Polícia Civil.

ATENÇÃO: *QUAIS OS TIPOS DE PROVAS POSSO USAR E COMO COLHER ESTAS PROVAS?*

Pode-se provar a prática do assédio sexual por meio de bilhetes, cartas, mensagens eletrônicas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

Também é possível provar por meio de ligações telefônicas ou registros em redes sociais (Facebook, WhatsApp, etc.), testemunhas que tenham conhecimento dos fatos e gravação de conversas ou imagens por um dos envolvidos no ato.

Assim, anote por completo todas as ocorrências de assédio, incluindo detalhes de hora, data e local, nomes do autor e das testemunhas, bem como descrições dos eventos para ajudar na coleta de evidências.

CONCLUSÃO

Qualquer conduta sexual imprópria deve ser repelida do ambiente de trabalho, seja ela classificada, ou não, como assédio sexual propriamente dito.

De fato, é inegável que a prática de condutas inadequadas de teor sexual, por parte de qualquer pessoa, no exercício de suas funções ou com repercussão sobre ela ou sobre outros agentes, contribui em grande medida para a deterioração do ambiente de trabalho, distanciando a administração pública e privada do objetivo de preservar um ambiente laboral seguro, digno e íntegro e da missão de efetivar o "direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio" (Preâmbulo da Convenção nº 190 da OIT).

Ocorre que a expressão "condutas de conteúdo sexual" engloba uma gama muito variada de comportamentos, podendo ser utilizada para se referir a qualquer conduta indevida de teor sexual, não consentida, praticada no exercício da função ou a pretexto dela, que contribua, mesmo que de forma leve, para a deterioração do ambiente de trabalho; esta conceituação, que vai muito além da perspectiva estritamente criminal, abrange desde condutas muito graves (atos libidinosos não consentidos, importunação sexual no ambiente de trabalho, etc.), até condutas de baixo ou médio grau de reprovabilidade social (piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual, por exemplo) que tenham potencial para causar prejuízos às relações de trabalho e à manutenção de um ambiente laboral saudável e íntegro.



A partir desse cenário, percebe-se que o conjunto de condutas sexuais impróprias a serem combatidas nos ambientes de trabalho englobam desde infrações disciplinares graves, puníveis com sanções expulsivas (demissão, destituição de cargo em comissão), até infrações de menor reprovabilidade, às quais a lei comina penalidades de advertência ou suspensão.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

_____. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BARRETO, Margarida M. S. Uma jornada de humilhações, 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). São Paulo: PUC, 2000. HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

CARTILHA DE PREVENÇÃO AOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL . Orientação da CAPES para prevenção e tratamento aos assédios moral e sexual. 2023. Acesso em: https://bit.ly/3YT822V

CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ. Convenção interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. 1994.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilhas. Disponível em: https://bit.ly/3T1huxw

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. www.oitbrasil.org.br

Gestão "Fortalecendo a Luta" - Gestão 2024-2026 | Coordenação Geral: Elizete Mendes Rosa; Lucas Pires Rodrigues | Coord. de Administração e Finanças: Mário Costa de Paiva Guimarães Júnior; Lázaro Manoel Rodrigues | Coord. de Formação e Relações Sindicais: João Lucas de Paula Batista; Kenia Claudino Alves Vieira | Coord. de Comunicação: João George Moreira | Coord. de Hospital de Clínicas e Trabalho em Saúde Pública: Lígia Meira de Oliveira | Coord. de Assuntos de Aposentados: Ana Lúcia Ribeiro Gonçalves; Ariosvaldo Pereira de Lima | Coord. de Esporte, Cultura e Lazer: Márcia Dutra Ramos; Noemi Gonçalves Santos | Coord. de Políticas Afirmativas, Antirracistas, de Inclusão e Diversidades: Maria José Nascimento Fabiano; Gilberta Maria Pires de Oliveira e Sousa | Coord. de Assuntos Jurídicos, Relações de Trabalho e Assuntos das Fundações: Valdemiro Paulino de Lima; Maria do Nazaré Lima Alves | Coord. Suplentes: Aristides Valdivino de Paula; Samuel Franco de Assis Junior; Norton Martins Nunes; Cleide Maria de Jesus; Vinícius Augusto Manalischi | Conselho Fiscal – Titulares: Janaína Aparecida de Paula; Rodrigo Soares Porto; Fernanda Rosa dos Santos | Conselho Fiscal – Suplentes: James Soares; Gustavo Carrijo Guimarães; Marilene Alves de Souza Sposto | Assessoria Política: Natália Lucena | Assessoria Técnica: Jhonatan Soares | Assistentes Administrativo: Lisneide Costa; Nilda Moreira | Assistente Financeira: Rosane Herdy | Jornalistas: Raissa Dantas (MTB 20058/MG); Lorena Martins | Motorista: Jones Wayne | Serviços Gerais: Elaine Lopes | Textos: Jaciara Boldrini França e Natália Lucena | Diagramação e colagens: Lorena Martins e Raissa Dantas de Sousa