

Contribuição para a
construção de um ambiente
de trabalho livre de

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

NUDEM

Núcleo Especializado de Promoção
e Defesa dos Direitos da Mulher

DPPE-TO

DEFENSORIA PÚBLICA
ESTADO DO TOCANTINS

Contribuição para
a construção de um ambiente
de trabalho livre de
**ASSÉDIO MORAL,
ASSÉDIO SEXUAL
e DISCRIMINAÇÃO**

NUDEM

Núcleo Especializado de Promoção
e Defesa dos Direitos da Mulher



Índice

Apresentação	4
O que é o assédio moral?	6
Pode acontecer tanto no trabalho remoto como no trabalho presencial.	6
Por que combater e prevenir o assédio moral?	7
Formas de assédio do ponto de vista hierárquico	7
Como reconhecer o assédio moral no trabalho?	8
O que é assédio sexual?.....	9
Assédio sexual não é flerte e nem paquera!.....	10
Como reconhecer o assédio sexual no trabalho?	11
5 Por que combater e prevenir o assédio sexual?	12
6 O que é discriminação?	14
A discriminação é considerada como exteriorização do preconceito. 16	
Como reconhecer a discriminação no trabalho?	17
Formas frequentes de discriminação contra mulheres	18
O que fazer em caso de assédio moral, sexual ou discriminação?	20
Referências.....	21

Apresentação

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação produzem impactos extremamente negativos para o ambiente de trabalho, para a saúde e qualidade de vida das(os) defensoras(es), servidoras(es), terceirizadas(os), estagiárias(os) e voluntárias(os) e ainda, para as(os) assistidas(os) que buscam na Instituição um atendimento humanizado. Este impacto negativo pesa muito mais para as mulheres e para as pessoas negras, principalmente.

Dados da Pesquisa nacional assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário, elaborada em 2022 pelo Conselho Nacional de Justiça, indicam que considerando a etnia/raça/cor, as pessoas mais afetadas pelo assédio e pela discriminação são os(as) indígenas, com 73,5%, e as pessoas de cor preta, com 71,3%. As mulheres são mais assediadas (11,8% dos entrevistados) quando em comparação com os homens (9,3% dos entrevistados). No âmbito geral das relações de trabalho, a pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil” publicada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 37,9% das brasileiras foram vítimas de algum tipo de assédio sexual em 2019, o que equivale a 26,5 milhões de mulheres. O assédio mais frequente são as cantadas ou comentários desrespeitosos nos espaços públicos (31,9% das mulheres foram vítimas, ou seja, 22,3 milhões). Na sequência, aparecem as cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho, que atingiram 12,8% das entrevistadas.

Em 2022, a Campanha Permanente Contra a Violência Política de Gênero nas Defensorias Públicas publicou o **Parecer Técnico “Violência política e institucional contra as defensoras públicas no Brasil”**. O Parecer traz diversos relatos anônimos sobre discriminação contra defensoras públicas no Brasil e recomenda adoção de práticas contra a violência institucional, a exemplo do assédio e discriminação.

A Defensoria Pública deve se atentar aos seus objetivos, como a primazia da dignidade da pessoa humana e a efetividade dos direitos humanos, bem como aos recentes casos que ganharam a repercussão nacional que tangenciam essa temática. O ambiente interno de trabalho deve ser capaz de possibilitar que a Instituição cumpra seu dever constitucional.

Em atenção a esta realidade, o material que você está lendo foi elaborado pela Defensoria Pública do Estado do Tocantins, por meio de seu Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher (NUDEM), com o objetivo de trazer informações gerais sobre assédio sexual, assédio moral e discriminação, especialmente para identificar sua ocorrência, propor medidas de prevenção e defesa das pessoas impactadas.

Você pode compartilhar este material com seus amigos, sua família e com todas as pessoas que possam precisar dessas informações. Você estará contribuindo para construção de um ambiente de trabalho com respeito e dignidade para todas as pessoas.

Boa leitura!

O que é o assédio moral?

Pode acontecer tanto no trabalho remoto como no trabalho presencial.

É um processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Resolução CNJ 351/2020



Por que combater e prevenir o assédio moral?

O assédio moral causa **adocimento físico e mental**, pois está associado ao aumento dos casos de depressão, estresse, insônia, ansiedade, dores musculares, pressão alta, dentre outros. O assédio pode causar também uma **baixa produtividade** no ambiente de trabalho.

Assim, as consequências do assédio moral não se limitam apenas à pessoa assediada. A imagem institucional também é comprometida afetando diretamente as **pessoas assistidas** que têm direito de receber da Defensoria Pública um atendimento qualificado.

Formas de assédio do ponto de vista hierárquico:

- **vertical descendente:** ocorre de cima para baixo, ou seja, quando o superior hierárquico pratica assédio contra pessoa subordinada;
- **vertical ascendente:** ocorre de baixo para cima. Ocorre com menor frequência;
- **horizontal:** ocorre entre pessoas da mesma hierarquia;
- **misto:** horizontal e vertical.

O assédio moral não necessariamente é cometido somente contra uma pessoa, ele pode ser direcionado para uma coletividade, como um grupo de servidores. A Resolução 351/2020, do CNJ, define o **assédio moral organizacional** como um processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Como reconhecer o ASSÉDIO MORAL no trabalho?

- desqualificação e humilhação de colegas de trabalho;
- retirar a autonomia funcional da(o) defensora(o), servidor(a), terceirizada(o), estagiária(o) ou voluntária(o);
- impedir a(o) defensora(o), servidor(a), terceirizada(o), estagiária(o) ou voluntária(o) de utilizar seus instrumentos de trabalho;
- apropriação de ideias, projetos e trabalhos, sem revelar a verdadeira autoria;
- passar tarefas humilhantes ou imposição de prazos impossíveis de cumprir sem justificção;
- dirigir-se a(o) defensora(o), servidor(a), terceirizada(o), estagiária(o) ou voluntária(o) aos gritos;
- não levar em consideração problemas de saúde ou deficiências;
- dificultar ou impedir a mulher gestante a comparecer a consultas;
- sobrecarregar de forma permanente a(o) defensora(o), servidor(a), terceirizada(o), estagiária(o) ou voluntária(o) com quantidades excessivas de trabalho em relação a outros colegas;
- interferir no planejamento familiar da defensora, servidora, estagiária ou voluntária.

O que é ASSÉDIO SEXUAL?

É a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. O assédio ocorre sempre sem o consentimento da pessoa assediada e pode acontecer tanto no trabalho remoto como no trabalho presencial.

Resolução CNJ 351/2020.



CONSENTIMENTO ocorre quando uma pessoa concorda de forma genuína e voluntária com a proposta ou desejos de outra. No assédio sexual não há consentimento.

Assédio sexual NÃO É flerte e nem paquera!

Muitas vezes, as pessoas que cometem assédio justificam suas atitudes sob o argumento de que as cantadas seriam um elogio. Isso não é verdade. O assédio é uma imposição de vontade sobre outra pessoa, que não teve a oportunidade para consentir com aquilo.

Enquanto a paquera ou flerte são formas saudáveis de criar conexões entre as pessoas, o assédio causa constrangimento, medo e angústia.

Quem tenta confundir assédio sexual com paquera quer, na verdade, causar confusão justamente para não ser responsabilizado por suas atitudes, quando o adequado seria buscar o consentimento e aceitar “não” como resposta.

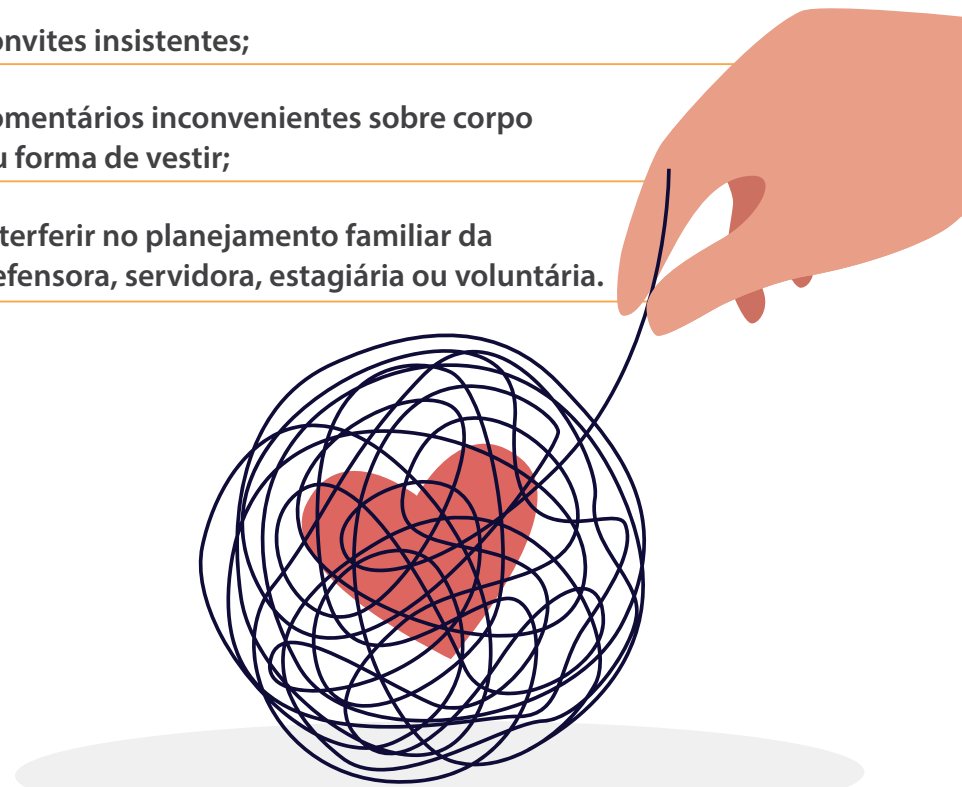
Consequências

O assédio sexual tem causado impactos sérios e negativos na saúde física e emocional das mulheres. Entre os efeitos negativos relatados, os mais citados são: ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse e distúrbios do sono. Além disso, muitas delas podem sua própria liberdade e seu direito de escolha - deixando de usar uma roupa ou de sair da sala de trabalho, por exemplo - por medo de sofrer tais abordagens.



Como reconhecer o ASSÉDIO SEXUAL no trabalho?

- conversas indesejáveis sobre sexo, beijos ou abraços;
- solicitação de favores sexuais;
- envio de material pornográfico;
- narração de piadas de cunho sexual;
- contato físico não desejado;
- assobios, gestos, ou comentários de cunho sexual;
- convites insistentes;
- comentários inconvenientes sobre corpo ou forma de vestir;
- interferir no planejamento familiar da defensora, servidora, estagiária ou voluntária.



Por que combater e prevenir o assédio sexual?

Combater e prevenir o assédio sexual são ações que contribuem para a devida valorização e entendimento das mulheres enquanto sujeito de direitos, sejam estagiárias, defensoras, terceirizadas, servidoras ou voluntárias. Dizer não ao assédio é respeitar a autonomia das mulheres sobre sua sexualidade.

Além disso, as ações de combate e prevenção ao assédio refletem no fortalecimento da Defensoria Pública enquanto instituição responsável pela defesa dos direitos humanos.

ATENÇÃO!

É importante lembrar que diferentemente do assédio moral, o assédio sexual não precisa ocorrer repetidas vezes, basta apenas uma vez para caracterizar o crime.

As mulheres, negras, servidoras, estagiárias e terceirizadas são os alvos mais frequentes do assediador.

Por isso, precisamos conversar sobre assédio e discriminação.

O que é DISCRIMINAÇÃO?

Relato 1

Mariana é uma profissional extremamente gabaritada, mas como boa parte de suas colegas de trabalho, não consegue chegar aos cargos mais altos da empresa. Sua condição de mulher casada condiciona o comportamento de seus superiores, pessoas que já partem do pressuposto de que mulheres não possuem características necessárias para o desenvolvimento de funções de comando, qualidades geralmente associadas ao sexo masculino.



Relato 2

Cristiana é servidora pública e seus colegas reconhecem sua grande competência. Entretanto, sua obesidade é motivo de piadas desagradáveis, prejudicando sua autoestima e confiança. Seus colegas e superiores afirmam que as piadas não podem ser vistas como demonstração de preconceito porque apenas expressam o ambiente descontraído do local de trabalho.



Relato 3

Fabiana está se candidatando a um emprego em uma loja. Sua contratação fica condicionada ao alisamento de seu cabelo, pois o empregador afirma que isso melhorará sua aparência.



Relato 4

Teresa é uma liderança quilombola dedicada à defesa do território e cultura tradicional. Teresa foi convidada a participar de uma reunião sobre direitos quilombolas, na sede da Defensoria Pública, mas teve enorme dificuldade de encontrar a sala de reunião por não ter “aparência de autoridade”.



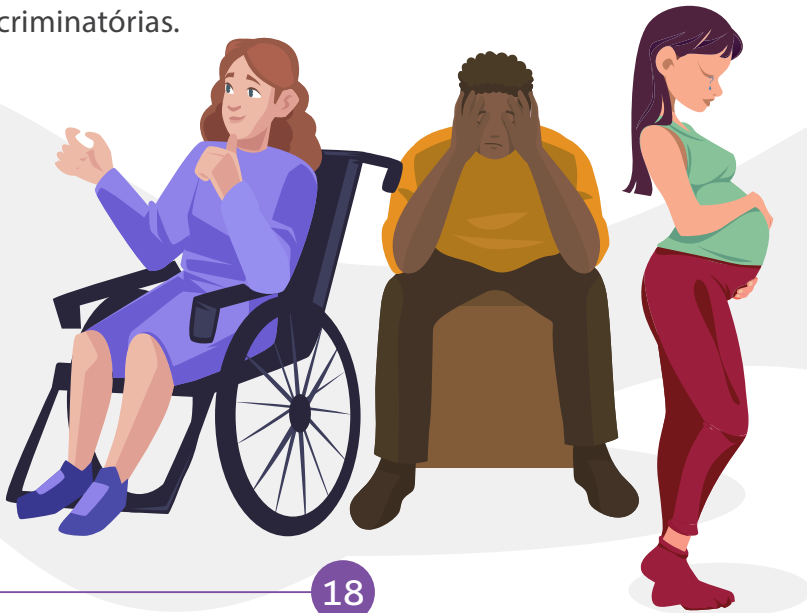
Adaptado de MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

A discriminação é considerada como exteriorização do preconceito.

No Brasil, a legislação proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (Lei 9029/95). Além disso, a lei proíbe qualquer exigência por parte do empregador de comprovante relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Apesar de muito importante, apenas a legislação não garante um ambiente de trabalho livre de preconceito, pois quando ausentes ações de combate ao assédio e discriminação, o ambiente laboral pode acabar refletindo a estrutura patriarcal, racista e **capacitista** da sociedade em que vivemos.

Os relatos anteriores de Mariana, Cristiana, Fabiana e Teresa ocorrem cotidianamente e demonstram como a discriminação pode afetar negativamente diversas esferas da vida das pessoas que a sofrem. Por isso, é importante que você esteja atenta(o) para identificar e prevenir ações discriminatórias.



Como reconhecer a DISCRIMINAÇÃO no trabalho?

- desconsiderar a cultura das pessoas indígenas;
- não contratar pessoas em razão de sexo, raça, deficiência, entre outros, desconsiderando suas aptidões;
- não contratar ou não promover ou exonerar mulheres de cargos de direção ou chefia em razão do livre exercício da maternidade;
- segregar pessoas com deficiência;
- humilhar em razão da orientação sexual;
- praticar qualquer exclusão ou preferência em razão de crença religiosa;
- excluir ou humilhar com base em padrões de beleza.

Capacitismo se traduz em toda e qualquer forma de preconceito e discriminação que põe em dúvida a capacidade da pessoa em razão de sua deficiência.

Formas frequentes de discriminação contra mulheres

Se você é mulher, durante o seu trabalho, você já sentiu alguma vez que sua opinião foi menos valorizada que a opinião de um homem? Você já teve ideias de projetos ou ações questionadas, mas quando as mesmas ideias foram apresentadas por um homem todos aplaudiram? Você precisa se esforçar para terminar uma fala sem ser constantemente interrompida? Você sente que colegas de trabalho homens partem do pressuposto de que você não tem domínio sobre algum assunto, mesmo que seja a sua especialidade? Ainda que presentes no nosso cotidiano de forma quase naturalizada, tais ações são discriminatórias. Vamos entendê-las?



Manterrupting - “Homem interrompendo”.

É a prática machista de interrupção constante da fala de mulheres. É bastante prejudicial e evidencia o quanto o patriarcado opera para silenciar as mulheres, inclusive aquelas que ocupam alguma posição ou cargo de comando.

Mansplaining - “Homem explicando”.

O objetivo da prática de mansplaining é inferiorizar as mulheres, desconsiderando seu conhecimento. Parte do pressuposto de que as mulheres não têm aptidão, e precisam ser ensinadas por um homem, comumente isso ocorre com dados e informações incorretas. Não se confunde com diálogo e compartilhamento de ideias, onde há um interesse genuíno de troca de saberes.

Bropropriating - “Homem se apropriando do trabalho de mulheres”

Ocorre quando os homens se apropriam de ideias e projetos desenvolvidos por mulheres, recebendo todas as honras como se fossem os próprios criadores. É uma continuidade das discriminações anteriores, pois se as mulheres são interrompidas e silenciadas, fica mais fácil dos homens se apropriarem de suas ideias.

Gaslighting - “Homem manipulando”

Consiste em uma manipulação psicológica, onde o objetivo é fazer com que as mulheres sejam desacreditadas e percam sua autonomia e autoconfiança. Na prática de gaslighting, os homens manipulam, distorcem e omitem informações. Isso faz com que as pessoas à volta, duvidem da capacidade e sanidade das mulheres, inclusive a própria vítima passa a duvidar de si.

O que fazer em caso de assédio moral, sexual ou discriminação?



O assédio moral, sexual e as práticas discriminatórias não podem continuar sendo naturalizados nos espaços de trabalho.

Se você conhece alguém que relatou ter sofrido atos que possam configurar assédio ou discriminação, não invalide a palavra e os sentimentos da pessoa nem a julgue. A pessoa que sofreu assédio ou discriminação vai precisar de apoio em todas as situações, seja para acionar os órgãos responsáveis ou procurar apoio psicológico, por exemplo.

Se você foi vítima deste tipo de violência, reúna todas as provas que tiver e procure ajuda.

Os seguintes órgãos podem prestar apoio e orientações:

Nos casos dos empregados regidos pela CLT, podem ser acionados a **Defensoria Pública da União, o Ministério Público do Trabalho e também a Justiça do Trabalho** e se preferir, o **Disque 100** (Canal de Atendimento à Violação de Direitos Humanos).

Se você é defensor(a) ou servidor(a), terceirizada(o), estagiária(o) ou voluntária(o) da Defensoria Pública você pode procurar o **Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher, pelo (63) 3218.8319 ou pelo e-mail: nudem@defensoria.to.def.br**

Em todos os casos você pode ligar para o 183 (CVV) - O Centro de Valorização da Vida (CVV) realiza apoio emocional e prevenção do suicídio, atendendo voluntária e gratuitamente todas as pessoas que querem e precisam conversar, sob total sigilo por telefone, email e chat 24 horas todos os dias.



Referências

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, Brasília, 2020.

DEFENSORIA PÚBLICA. Assédio moral, sexual e discriminação. Disponível em: <<http://www.defensoria.ba.def.br/wpcontent/uploads/2020/01/cartilha-assedio-moral-sexual-ediscriminacao.pdf>> Acesso em: 15 ago. 2022.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Pesquisa visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil: 2ª edição, 2020.

SENADO FEDERAL. Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/propublicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>> Acesso em: 11 ago. 2022.

MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang-pt/index.htm> Acesso em: 11 ago. 2022

Imagens: freepik.com



DefensoriaTO

www.defensoria.to.def.br

NUDEM

Núcleo Especializado de Promoção
e Defesa dos Direitos da Mulher

»PE·TO

DEFENSORIA PÚBLICA
ESTADO DO TOCANTINS