



OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

COMO

COMBATER

PRÁTICAS

DISCRIMINATÓRIAS

NO TRABALHO

ASSÉDIO SEXUAL,

RACISMO, LGBTQIA+FOBIA

E ASSÉDIO MORAL



 **OBJETIVOS**  DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO TRABALHO:

Um guia prático para
identificar ações de abuso sexual,
racismo e LGBTQIA+fobia
no ambiente de trabalho

VOCÊ SABIA?

○ **Ministério Público do Trabalho (MPT)** registrou um aumento de **64%** nas denúncias de **assédio sexual no local de trabalho**, totalizando **quase 2 mil denúncias!**

FONTE: Correio Braziliense - 16/12/2020

ÍNDICE

05 ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, as pessoas devem ter garantida sua liberdade individual, livre de qualquer tipo de importunação de caráter sexual.

08 ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral caracteriza-se por constantes humilhações e constrangimentos no trabalho.

11 DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Qual o conceito de Racismo?

14 LGBTQIA+FOBIA

Identifique essa discriminação!

18 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Na esfera trabalhista, o agressor pode ser transferido de setor, local, expediente, ou demitido por justa causa pela empresa.

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, as pessoas devem ter garantida sua liberdade individual, livre de qualquer tipo de importunação de caráter sexual.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifesta fisicamente, por palavras, gestos, ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

FONTE: Cartilha 2017 MPT

QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

QUEM CALA NÃO CONSENTE!

Se a vítima reclama (ou não), ASSÉDIO É ASSÉDIO!



ASSÉDIO SEXUAL FÍSICO:

- Contato físico, sem consentimento da outra pessoa;

NÃO FÍSICO:

- Propostas constrangedoras e indecentes, falas, mensagens, fotos ou vídeos dirigidas a outra pessoa sem o seu consentimento;
- Qualquer 'elogio' ofensivo, piadas insinuantes e perguntas invasivas a cerca da sexualidade da vida íntima alheia.

TIPOS DE ASSÉDIO VERBAL:

POR CHANTAGEM:

É quando o agressor oferece benefícios ou ameaça a vítima em troca de condutas ou favores sexuais.

POR INTIMIDAÇÃO:

É quando o agressor ou agressores são hostis em comentários de cunho sexual, com a intenção de constranger, ofender e humilhar a(s) vítima(s).



COMO SABER SE É PAQUERA OU CANTADA?

Só é paquera se há consentimento entre as partes. Caso contrário, sem o consentimento do outro, é o ato considerado invasivo que pode configurar assédio sexual.

Geralmente os assédios sexual e moral são promovidos por um chefe ou superior hierárquico. Mas também existe o assédio horizontal, uma forma de discriminação e violência verbal que ocorre entre pessoas que ocupam a mesma posição na empresa (geralmente a pessoa que assedia tem o aval da chefia).

SEXTEXTING

Fotos ou vídeos, textos ou mesmo conversas de cunho sexual enviadas sem o consentimento do destinatário, pode configurar assédio sexual.

É crime, previsto no artigo 216-A do Código Penal: "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 é detenção de 1 a 2 anos.



ASSÉDIO NÃO! DENUNCIE!

PORNOGRAFIA DE REVANCHE

Ocorre quando o assediador divulga qualquer conteúdo íntimo, como nudes, prints ou áudios da vítima sem o seu consentimento.

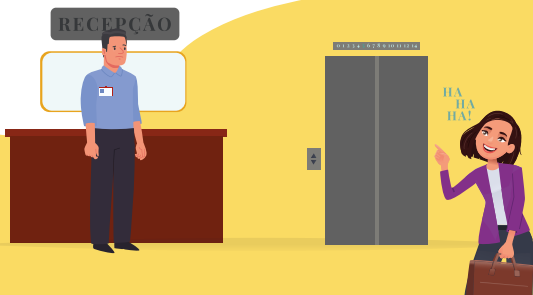
ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral caracteriza-se por constantes humilhações e constrangimentos no trabalho.

É comum ser usado para **desmotivar o trabalhador(a)**, manipulando-o a pedir demissão.

AÇÃO DIRETA: Gritar, humilhar, apelidar, chacotar ou constranger verbal ou gestualmente.

AÇÃO INDIRETA: Ordenar tarefas humilhantes ou incompatíveis com a função do trabalhador, punir, espalhar boatos ofensivos ou degradantes sobre a vítima. Isolar, vigiar ou controlar excessivamente, ou limitar o acesso ao banheiro são alguns exemplos.



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

INTERPESSOAL: Ocorre de pessoa para pessoa. Entre chefe(s) e chefes(s), chefe(s) e subordinado(s), subordinado(s) e chefe(s), e entre subordinado(s) e subordinado(s).

ORGANIZACIONAL: Ocorre quando a empresa tolera ou pratica comportamento abusivo, institui estratégias e regras desumanas que afetam o funcionário.

HORIZONTAL: Assédio horizontal é quando uma pessoa exerce pressão, intimidação ou violência contra um colega de trabalho da mesma função. É diferente do assédio vertical, que ocorre entre um superior assediando um subordinado.



Comentários ofensivos, piadas ou brincadeiras de mau gosto, insultos, discriminação, difamação, exclusão social, entre outros comportamentos inadequados fazem parte deste assédio. Essas ações podem criar um ambiente hostil e desrespeitoso, tornando difícil para a vítima desempenhar seu trabalho ou se sentir segura em seu ambiente de trabalho.

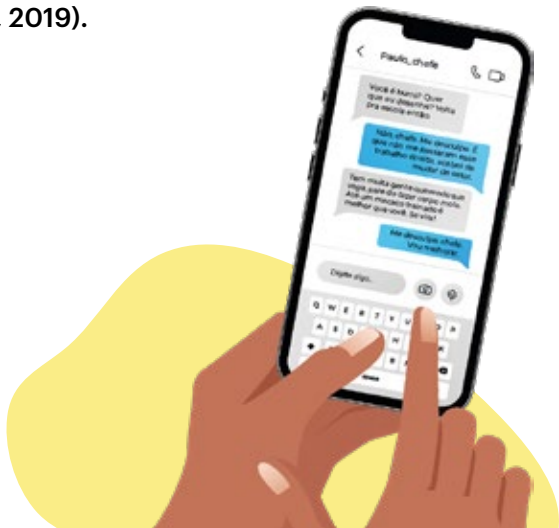
RESPALDO LEGAL

A Constituição Federal defende a dignidade da pessoa acima de tudo!

Deverá indenizar a vítima tanto a empresa quanto quem planejar, negligenciar, se omitir ou for imprudente segundo os artigos 186 e 927 do Código Civil.

SINTOMAS:

“Dores; palpitações; distúrbios digestivos; pressão alta; insônia; irritabilidade; crises de choro; abandono de relações pessoais; problemas familiares; isolamento; depressão; pânico; estresse; esgotamento físico e emocional; perda do significado do trabalho; suicídio” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).



DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Você sabe o que é?

O QUE É RACISMO?

O racismo é a doutrina que defende a superioridade de uma etnia sobre outras; é também o preconceito que leva a ver como inferiores os indivíduos de etnia diferente.

Foi um dos argumentos dos povos brancos para dominar e explorar populações de outras etnias como os povos africanos, indígenas, asiáticos e outros. O racismo é um mal que afeta a vida de muitas pessoas e deve ser combatido em todos os níveis e ambientes.



DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO

A discriminação racial é toda distinção, exclusão ou preferência baseadas na raça, cor, descendência ou origem étnica de uma pessoa e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento entre a vítima e os demais colegas de trabalho.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:

DIRETA - é uma ação explícita e nítida, com agressão física ou verbal através de ofensas, apelidos ou chacotas.

INDIRETA - é uma ação velada ou mascarada que provocam efeitos negativos e excludentes.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE RAÇA E ETNIA?

Raça se baseia em diferenças biológicas percebidas, principalmente na cor da pele, cabelo e características físicas.

Etnia se refere a um grupo de pessoas que compartilha história, cultura, tradições e origem. Pode incluir elementos como a língua, religião e hábitos alimentares.

INJÚRIA RACIAL

Injúria racial é quando alguém ofende ou humilha outra pessoa por causa da sua raça, cor, etnia, religião ou origem. É um crime previsto no Código Penal brasileiro, que pode resultar em pena de reclusão de um a três anos e multa.



Empresa não pode proibir o black power nem a trança afro!

A igualdade racial deve estar no tratamento, na remuneração e nos cargos ocupados.

RAÇA NÃO É CRITÉRIO

A cor e etnia não devem ser critérios de admissão, demissão nem remuneração. Passível de multa, indenizações e reajustes salariais. (Lei 9.029/1995, artigo 7º, inciso XXX, CF/88.).

CRIME DE INJÚRIA RACIAL X CRIME DE RACISMO

Crime de injúria racial é o ato de ofender a honra de uma pessoa específica; o crime de racismo é a discriminação um determinado grupo. Ambas estão relacionadas a raça.

CONDENAÇÕES



O Código Penal estabelece pena de reclusão de um a três anos para crimes de Injúria, segundo artigo 140, parágrafo 3º, e reclusão de um a cinco anos para crimes de racismo, segundo Lei nº 7.716/1989.



Não pode apelidar nem fazer piadinhas!

LGBTQIA+FOBIA

Identifique essa discriminação!



O QUE É LGBTQIA+?

É um grupo formado por pessoas que se identificam como **lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, assexuais, intersexuais, queer e outras identidades de gênero e orientações sexuais**. Essa comunidade busca promover a inclusão, aceitação e respeito para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. O “+” representa outras identidades que podem não estar incluídas na sigla principal. A luta da comunidade é por direitos iguais, contra a discriminação e o preconceito.

A LGBTQIA+FOBIA NO TRABALHO

É toda diferenciação, exclusão, ou preferência baseadas na identidade/expressão de gênero e orientação sexual do(a) trabalhador(a), visando alterar a igualdade de oportunidade e/ ou tratamento entre a pessoa LGBTQIA+ e os demais trabalhadores.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:

DIRETA - é uma ação explícita e nítida, com agressão física ou verbal através de ofensas, apelidos ou chacotas.

INDIRETA - Discriminação indireta ocorre quando políticas parecem neutras, mas prejudicam grupos específicos ao ignorar suas necessidades. É uma forma sutil de discriminação, mas ainda é prejudicial. Exemplo: empresas exigirem horários inacessíveis para pais com filhos pequenos.



A IGUALDADE DEVE ESTAR NO TRATAMENTO, NA REMUNERAÇÃO E NOS CARGOS OCUPADOS.

A vítima poderá acionar a Justiça do Trabalho por meio de Reclamatória Trabalhista, visando a reparação na esfera individual.

A Superintendência Regional do Ministério do Trabalho levando a denúncia e requerendo a fiscalização e a responsabilização da empresa.

O Ministério Público do Trabalho, para que atue na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores.

ORIENTAÇÃO SEXUAL NÃO É CRITÉRIO

A orientação sexual, a identidade/expressão não devem ser critérios de admissão, demissão nem remuneração.

COMO PROVAR O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO?

- Testemunhas;
- Registros eletrônicos, 'prints';
- Áudios e vídeos comprobatórios;
- Registros em canais internos da empresa.



IMPORTANTE



Na denúncia, gravações e imagens feitas pela vítima sem conhecimento do agressor SÃO ACEITAS como PROVAS pela Justiça do Trabalho.



**GERALMENTE AS PRÁTICAS
DISCRIMINATÓRIAS OCORREM NO
LOCAL DE TRABALHO, MAS PODE
SER QUE TAMBÉM OCORRAM EM
SITUAÇÕES FORA DO SERVIÇO**

**SE VOCÊ VIVENCIA OU JÁ VIVENCIOU
UMA DESSAS SITUAÇÕES,
NÃO FIQUE EM SILÊNCIO!**

VÍTIMAS, O QUE FAZER:

- **Dizer expressamente “não”** ao assediador desde a primeira ocasião;
- **Buscar o apoio dos colegas de trabalho**, principalmente se presenciaram o fato ou que tenham sido vítimas;
- **Comunicar aos superiores;**
- **Registrar as datas, horas, locais, nomes dos assediadores** e testemunhas das abordagens sofridas.
- **Comunicar a ocorrência à Central Disque 100** - Serviço de Atendimento às vítimas de violações de Direitos Humanos.
- **Denunciar ao MPT.**

A vítima, inclusive, poderá ingressar na Justiça do Trabalho, buscar o Ministério Público do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho, para que a empresa seja fiscalizada e responsabilizada pelas autoridades competentes.

A discriminação racial e de pessoas LGBTQIA+ configura infração grave, pois se enquadra na hipótese de descumprimento contratual do empregador/empresa, bem como de ato lesivo contra a honra e a boa fama (artigos 83, alínea “e”, e 482, alínea “b”, da CLT), possibilitando a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador/empresa).

CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS:

AO AGRESSOR: Na esfera trabalhista, o agressor pode ser transferido de setor, local, expediente, ou demitido por justa causa pela empresa.

Criminalmente o Supremo Tribunal Federal (órgão de maior instância no Poder Judiciário) enquadra a homofobia e a transfobia nos crimes de racismo previstos na Lei 7.716/2018, cujas penas variam de um a cinco anos de reclusão.

AO EMPREGADOR:

Riscos Legais: Pagamento de indenização por dano moral coletivo em ação movida pelo MPT. As perdas legais incluem:

Pagamento de indenização por dano moral individual decorrente de Reclamatória Trabalhista.

Riscos Reputacionais e de produtividade:

A denúncia da prática discriminatória pode atingir a imagem da empresa perante seu público-alvo (consumidores) e perante investidores. Pode até mesmo restringir o acesso a financiamentos, nos casos em que a empresa tenha pendências na Justiça do Trabalho.

O ambiente de trabalho tóxico prejudica a produtividade de todos.

Em casos de assédio ou discriminação, o empregador deve entender as circunstâncias, dialogar através de palestras voltadas á discussão e sensibilização sobre práticas abusivas.

Em caso de assédio, denuncie!

Procure o seu sindicato:

Seeac Porto Alegre: **(51) 3013-4722**

Seeac Pelotas: **(53) 3227-4589**

SindiAsseio Novo Hamburgo: **(51) 3065-3356**

SindiAsseio Santa Cruz do Sul: **(51) 3713-4767**

Sindilimp Caxias do Sul: **(54) 3027-4040**

Sindilimp Passo Fundo: **(54) 3312-6042**

Sinteps Santa Maria: **(55) 3223-0586**

FEEAC RS: **(51) 3254-0475**

Ministério Público do Trabalho
(51) 3252-1500

Ministério do Trabalho e Emprego
Superintendencia Regional
(51) 3213-2800

Central Alô Trabalho
158

**Central de Atendimento
FEEAC RS
0800 3254047**

