

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

2024

Cartilha que traz, em uma linguagem simples e direta, conceitos, exemplos, diferenças entre atos de gestão e assédio, como prevenir, a quem recorrer, entre outras informações úteis para a prevenção dessa prática abusiva.

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem como objetivo esclarecer conceitos de assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho. Assunto sério e que necessita ser preciso em sua discussão, pois envolve a vida das pessoas.

O assédio no ambiente de trabalho é ultrajante e constrangedor, acontecendo na maioria dos casos de maneira silenciosa e sem a presença de testemunhas, afetando moral e psicologicamente suas vítimas, estas geralmente mulheres.

Importante destacar que o assédio moral, sexual e a discriminação no trabalho é tão antigo quanto o trabalho em si, ocorrendo tanto nas organizações públicas quanto nas privadas. Todo tipo de assédio enfraquece o ambiente de trabalho e ocasiona danos irreparáveis à vítima.

Compreender o fato é importante para a construção de um ambiente social agradável, uma vez que este se pauta nas relações interpessoais e na diversidade das pessoas. Ainda que, seja um tema muito comentado, algumas pessoas desconhecem ou possuem uma visão equivocada sobre o que constitui realmente um ato de assédio ou discriminação. Entender o que configura assédio e discriminação é o primeiro desafio para seu combate.

O ciclo de combate ao assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho envolve não apenas a prevenção, mas também a divulgação de informações sobre esta temática, o monitoramento de denúncias e o acolhimento de possíveis vítimas como forma de minimizar e garantir a igualdade de oportunidades, balizando-se pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

A cartilha tem como principal objetivo conscientizar os servidores do Município, suas autarquias e fundações sobre os tipos de assédio e discriminação, com a finalidade de prevenir, divulgar, e combater as práticas de assédio no ambiente de trabalho, instruindo os servidores públicos sobre como proceder, onde denunciar e quais órgãos servem como rede de apoio.

A Constituição da República (Dos Princípios Fundamentais) evidencia como objetivo a promoção do bem de todos, “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, além de destacar a predominância dos direitos humanos e a abominação ao racismo.

Alinhado a esses valores constitucionais e com base no Estatuto do Servidor Público Municipal, a Auditoria-Geral do Município e Controladoria Interna trouxe o assunto à mesa, para instruir, orientar e implementar medidas com o intuito de enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho.

AYRTON TADEU WEBBER XAVIER

Auditor-Geral do Município e Controlador Interno

PAULA CRISTINA PINHEIRO GRANZOTTO

Diretora de Controladoria Interna

SUMÁRIO

6 **Introdução**



7 **O que é assédio moral?**



9 **O que a legislação fala sobre isso?**



11 **Tipos de assédio moral**



13 **Assédio moral na prática**



17 **O que é assédio sexual?**



20 **O que a legislação fala sobre isso?**



23 **Tipos de assédio sexual**



SUMÁRIO

25 **Assédio sexual na prática**



28 **O que diferencia o assédio sexual do assédio moral?**



30 **A tríplice responsabilidade por assédio no serviço público**



32 **Discriminação**



37 **Racismo**



39 **Machismo**



41 **Intolerância religiosa**



43 **Identidade de gênero**



45 **Quem faz ou sofre discriminação?**



SUMÁRIO

47 **Discriminação na prática**



49 **Quando o tratamento diferenciado não é discriminatório?**



51 **O que fazer quando se sofre assédio ou discriminação?**



53 **Como comprovar o assédio ou discriminação?**



55 **O que fazer quando se presencia essas situações?**



57 **O que a instituição pode fazer?**



59 **Como prevenir essas situações?**



61 **Ações do Município de Lages**



62 **Telefones úteis**



INTRODUÇÃO



Ainda que sejam assuntos cada vez mais comentados, muitas pessoas desconhecem ou têm uma compreensão equivocada sobre o que são assédio moral, assédio sexual e discriminação.

A abordagem dos temas é muito importante, uma vez que as condições de trabalho influenciam na qualidade do serviço prestado, como também estabelecem princípios de uma sociedade equilibrada, saudável e feliz.

Usando de conceitos, exemplos e possibilidades, esta cartilha busca trazer informações sobre os assuntos e, ao mesmo tempo, discutir políticas de enfrentamento diante de situações de assédio e discriminação.

O primeiro passo na aplicação de uma política para tratar destas questões no ambiente de trabalho é estabelecer as condutas e situações que não devem ser admitidas.

O reconhecimento de que essas práticas podem ocorrer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, de estímulo e conservação de ambientes nocivos e de outras violências é fundamental para se avançar no enfrentamento efetivo dessas questões.

É importante reconhecer, também, que em muitos casos os assédios moral e sexual estarão entrelaçados, sendo difícil a sua diferenciação.

Passemos às análises individualizadas.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?



De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), considera-se assédio moral o processo contínuo e frequente 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.*

É a repetição proposital de gestos, palavras, comportamentos e qualquer outro tipo de comunicação com o objetivo de humilhar ou constranger pessoas no ambiente de trabalho, independentemente do cargo ou da função exercida.

A caracterização do assédio moral depende da frequência e da intencionalidade na conduta do agressor e, ainda, do fato de normalmente ocorrer no local de trabalho, podendo ser verificado também em outros ambientes, desde que relacionados com as atividades profissionais.

No serviço público, o assédio moral é caracterizado pelo agente público que ultrapassa os limites de suas funções de maneira repetitiva, com o objetivo de afetar a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público da mesma instituição.

Os resultados são significativos para o órgão público e para a sociedade, impactando não só a vida e a produtividade da vítima, mas o ambiente de trabalho e a qualidade dos produtos e serviços entregues à população.

Estas condutas abusivas podem ocorrer de maneira direta (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e/ou indireta (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social), desestabilizando a vítima das mais variadas formas (como nos campos profissional, emocional, físico, social, entre outros).

A exposição repetitiva e prolongada a este tipo de violência pode evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou até mesmo para a morte. Por isto, estas condutas abusivas são inadmissíveis e devem ser combatidas.

* RESOLUÇÃO Nº 351/2020, ARTIGO 2º, INCISO I.

O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE ISSO?



CÓDIGO CIVIL



Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL



Qualquer tipo de assédio afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho.

ESTATUTO DOS SERVIDORES



São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar com urbanidade as pessoas. É proibido promover manifestação de apreço ou desprezo dentro da repartição, dentre outras condutas que sejam incompatíveis com a função.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO



No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981.



LEGISLAÇÃO MUNICIPAL



LEI COMPLEMENTAR Nº 293, De 06 de setembro de 2007.

DISPÕE SOBRE O REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE LAGES (ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS)

Art. 107 - Das Proibições, e seus incisos;

Art. 110 - Das Responsabilidades;

Art. 113 - Das Responsabilidades;

Arts. 116-127 - Das Infrações e das Penalidades, e seus incisos;

Arts. 129-131 - Da Apuração das Infrações Disciplinares, e seus incisos;

Arts. 139-148 - Do Procedimento de Rito Ordinário, e seus incisos;

TIPOS DE ASSÉDIO MORAL



O assédio moral pode acontecer de maneira individual ou coletiva:

- **Individual ou interpessoal:** quando ocorre contra um profissional específico. É o assédio direto, individual e pessoal. É a clássica ‘perseguição do chefe’.
- **Coletivo ou organizacional:** quando conhecido, tolerado e até mesmo incentivado por determinada repartição como estratégia para melhoria da produtividade e dos resultados. É a cultura organizacional da humilhação, do controle e da desumanização do profissional.

Quanto aos tipos, o assédio pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos distintos (vertical) ou entre pessoas pertencentes ao mesmo grau de carreira (horizontal):

- **Assédio moral vertical descendente:** quando o superior hierárquico, aproveitando de sua condição de autoridade, coloca o subordinado em situações desconfortáveis, humilhantes ou degradantes. **Por exemplo:** solicitar ao subordinado uma tarefa que não faz parte de suas atribuições, sem que sejam dados o devido treinamento e as instruções para sua realização.
- **Assédio moral vertical ascendente:** quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o superior hierárquico. Ações, omissões e constrangimentos para prejudicar a nova chefia são exemplos deste tipo de assédio.
- **Assédio moral horizontal:** ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico. É o comportamento instigado pela cultura competitiva exagerada entre colegas de trabalho, incluindo intimidações, comunicação violenta e condutas beirando o bullying.
- **Assédio moral misto:** quando a vítima sofre com condutas abusivas dos superiores hierárquicos e dos colegas de trabalho. Normalmente, esse comportamento começa com um colaborador e é imitado por outras pessoas.

ASSÉDIO MORAL NA PRÁTICA





LEMBRE-SE: PARA CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL, A CONDUTA PRECISA SER FREQUENTE E INTENCIONAL.

É importante destacar que nem toda conduta pode ser considerada assédio moral. Nas relações profissionais é necessário certo grau de exigência, de compromisso e de qualificação.

No dia a dia das atividades profissionais, acontecem conflitos esporádicos, críticas construtivas e avaliações do trabalho realizadas por colegas e chefias. Desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vergonhosas e humilhantes, **estas condutas não constituem assédio moral.**

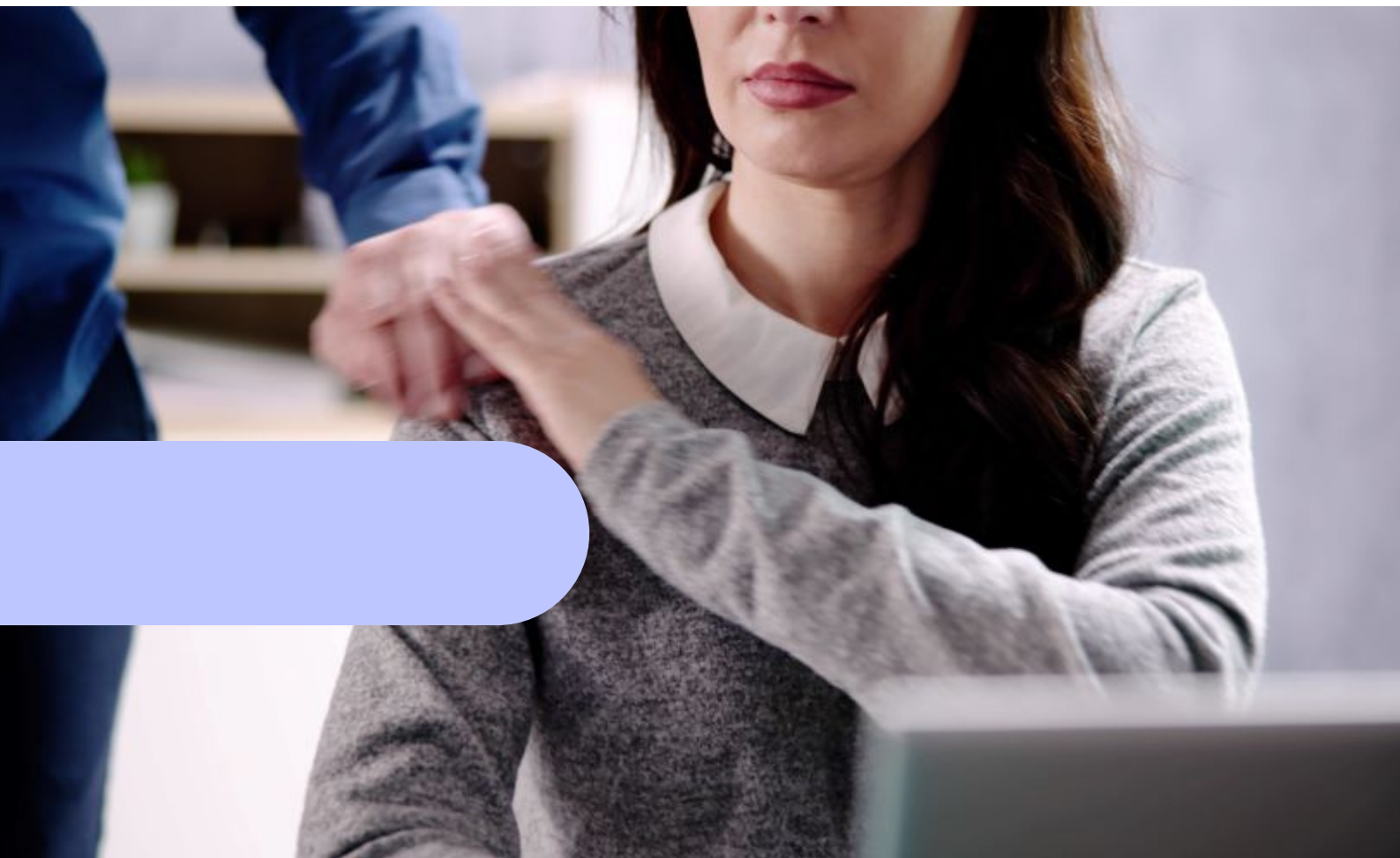
Uma vez que que justificados e vinculados aos interesses da Administração, não constituem assédio atos de gestão, tais como: atribuição de tarefa aos subordinados com fixação de prazos e metas razoáveis para entrega; transferência do servidor para outra lotação ou posto de trabalho; aumento do volume de trabalho; alteração da jornada de trabalho.

SÃO EXEMPLOS DE CONDUTAS INDICATIVAS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Contestar repetidamente todas as decisões e criticar o trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma constante, quantidade superior de atividades comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores, superiores e até mesmo humilhantes, distintas das atribuições do trabalhador;
- Vigiar de maneira excessiva a vítima como, por exemplo, controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- Instigar a vigilância de um trabalhador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para a finalização de um trabalho;
- Manipular informações, propositalmente deixando de repassá-las com a antecedência necessária para que o trabalhador realize suas atividades;
- Pressionar para que o trabalhador não exerça seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;

- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas de profissionais que se encontram em situação similar;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções da pessoa assediada;
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada ou fazer piadas, procurando desmerecê-la ou constrangê-la perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar a pessoa assediada de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com os demais colegas;
- Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- Desconsiderar sumariamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?



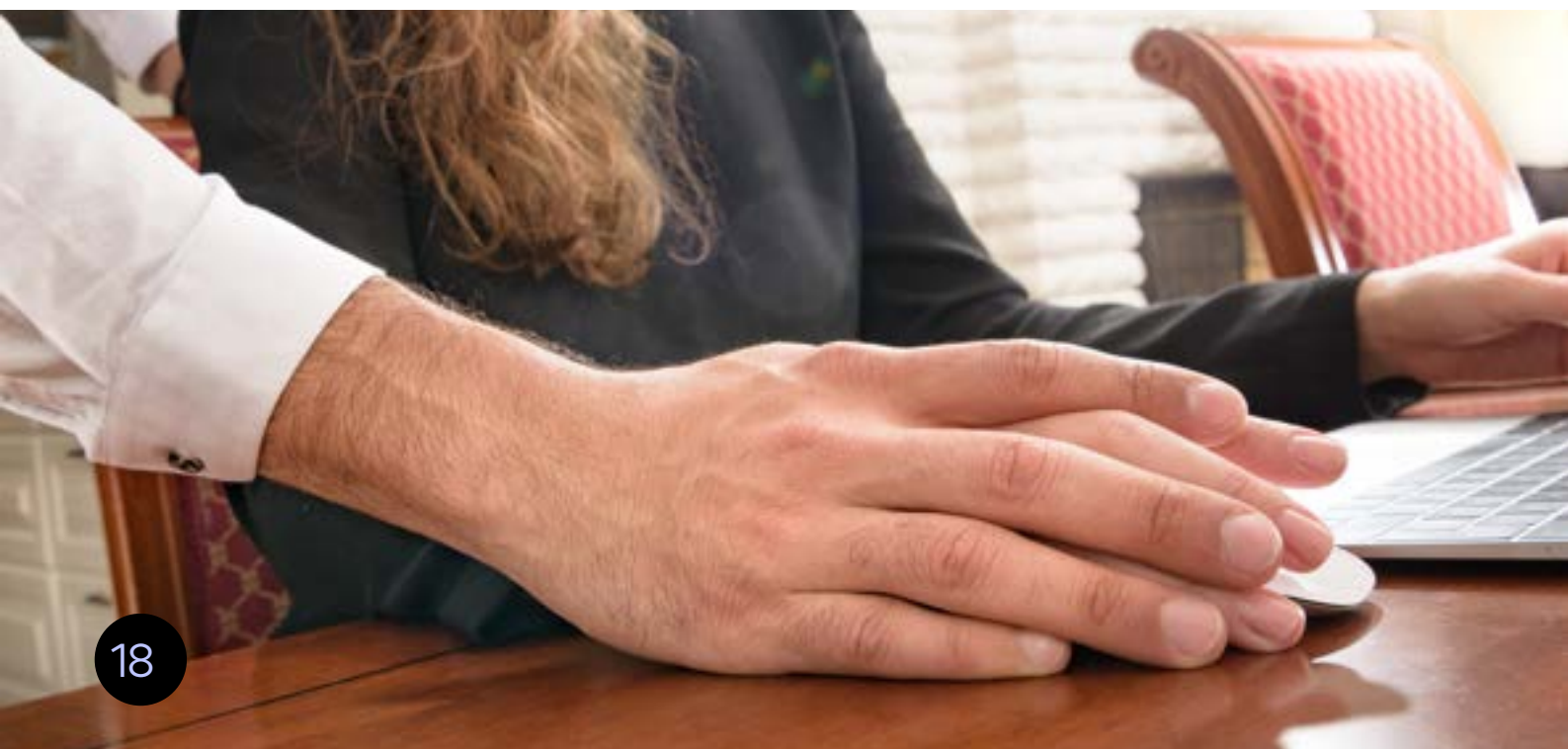
Uma definição didática dada pela Resolução nº 351/2020, do Conselho Nacional de Justiça, menciona o assédio sexual como a “conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com 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 sexual pode acontecer por meio de comportamentos inapropriados, de pequenas agressões, do estímulo e da manutenção de ambientes nocivos e de outras violências tipicamente cometidas contra **mulheres**.

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

Em geral, a conduta dificilmente acontece em uma ação isolada que perdura por pouco tempo, mas sim como práticas que se combinam de maneira prolongada. Piadas, comentários pessoais ou íntimos, toques inapropriados, constrangimento e propostas de encontros podem caracterizar o assédio sexual.

Uma característica própria desta violência é como ela acontece, que geralmente se divide em estágios. No assédio sexual, o primeiro estágio apresenta um aumento constante e progressivo de piadas e comentários inapropriados, o que resulta em uma investida mais agressiva e incisiva – o segundo estágio. O terceiro e último momento do ciclo é identificado pela demonstração de arrependimento do assediador – que também pode ser acompanhado de promessas de mudança em seu comportamento – ou de retaliações profissionais de sua parte.



É normalmente no segundo momento do ciclo, de uma investida mais agressiva e incisiva, que as mulheres costumam procurar ajuda, pois é quando percebem que a linha foi ultrapassada. Raramente ocorrem intervenções em momentos de piadas ou comentários inapropriados, ainda que possam deixar as mulheres desconfortáveis.

É possível até que ocorram estágios de tranquilidade em meio aos ciclos, fazendo com que a mulher acredite que a situação vai melhorar. Ainda assim, raramente um chefe ou colega assediador muda seu comportamento. Sem a devida responsabilização, o mais provável é que seu comportamento apenas piore. No entanto, à medida que esse ciclo se repete os limites são esticados, o que leva a episódios progressivamente mais violentos. A repetição do ciclo também tende a diminuir a rede de apoio à vítima, que vai se isolando cada vez mais no local de trabalho.



O QUE A LEGISLAÇÃO FALA SOBRE ISSO?

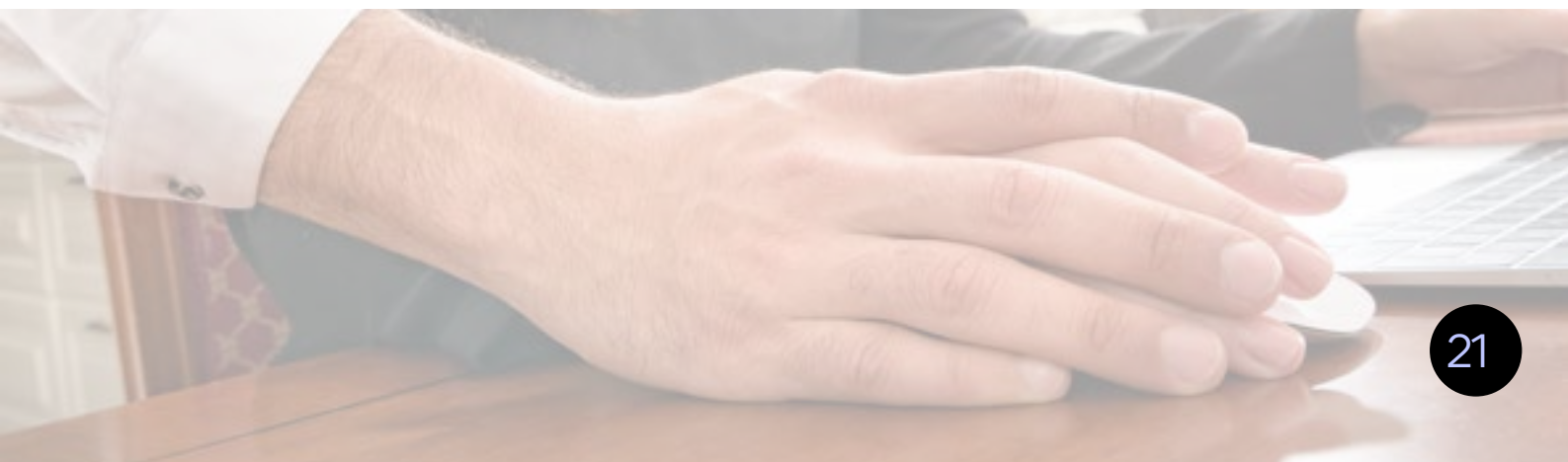


CÓDIGO PENAL

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.*

Assim, podemos extrair o seguinte:

- **Conduta:** é a insistência importuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de um subalterno.
- **Bem jurídico tutelado:** liberdade sexual do indivíduo, liberdade de exercício do trabalho e direito de não ser discriminado.
- **Regra:** Crime de menor potencial ofensivo (pena de detenção de 1-2 anos), admite transação penal e suspensão condicional do processo.
- **Sujeitos do crime:** crime próprio.
- **Sujeito ativo:** superior hierárquico ou ascendente em relação de emprego, cargo ou função.



- **Sujeito passivo:** subalterno do autor.

E quando não houver relação hierárquica entre os personagens?

Constrangimento ilegal e importunação sexual. **

E se houver o emprego de violência ou grave ameaça?

Prevalece o entendimento de que se o agente proceder dessa maneira restará configurado delito de estupro. ***

É preciso que o comportamento seja habitual, reiterado?

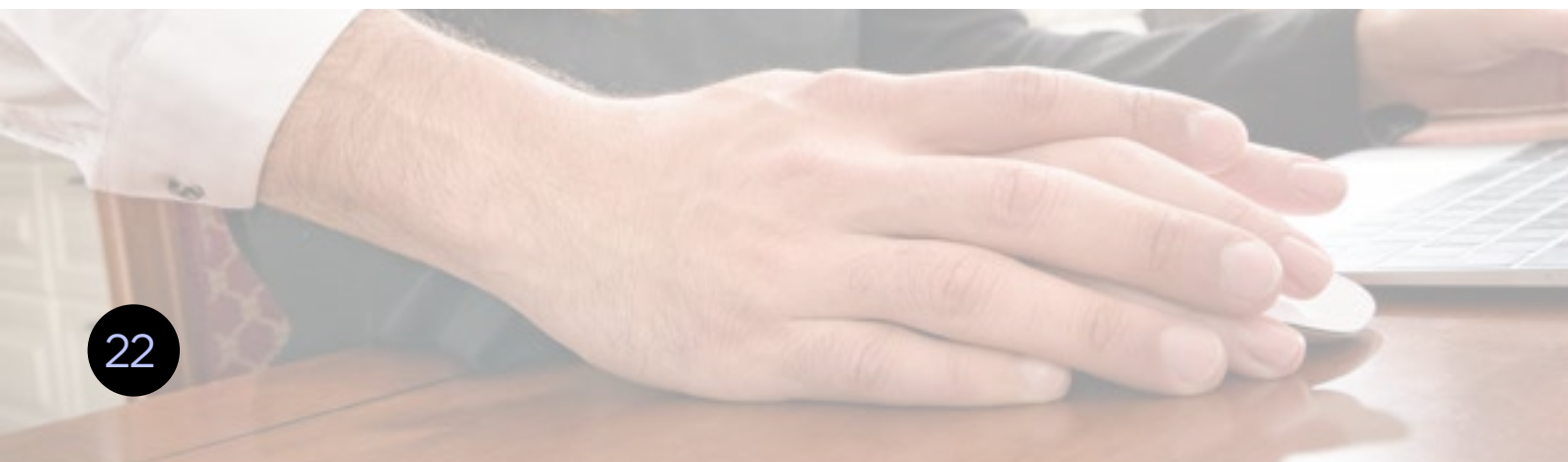
Não, prevalece o entendimento de que o comportamento se efetiva com o constrangimento, ainda que representado por um só ato.

Ação penal: Pública incondicionada (não depende de representação da vítima).

* ARTIGO 216-A.

** ARTIGOS 146 E 215 DO CÓDIGO PENAL.

*** ARTIGO 213 DO CÓDIGO PENAL.



TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL



Existem algumas formas de assédio sexual:

Assédio sexual por chantagem

Aquele causado por quem se prevalece de sua condição de superior hierárquico, ligado ao exercício de emprego, cargo ou função, para constranger ou prometer benefício a alguém com o intuito de obter vantagem sexual.

Assédio sexual por intimidação

Aquele caracterizado pelo comportamento invasivo e inadequado, com conotação sexual, que cria situação especialmente ofensiva à dignidade sexual da vítima.

Quanto aos tipos, o assédio pode ocorrer entre pessoas de níveis hierárquicos distintos (vertical) ou entre pessoas pertencentes ao mesmo grau de carreira (horizontal):

Assédio vertical

Ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de ‘chefe’ para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Esta forma clássica de assédio aparece descrita literalmente no Código Penal.

Assédio horizontal

Ocorre quando não há diferença hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

ASSÉDIO SEXUAL NA PRÁTICA

A woman with curly hair is looking at a tablet. The background is blurred, suggesting an office or indoor setting. The text is overlaid on the top left of the image.

Em alguns casos, a exigência de conduta repetida não é condição para assédio sexual, que pode se caracterizar por ato único e grave, a exemplo das seguintes situações:

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas ou sexuais;
- Seguir, espionar e/ou realizar abordagem com intuito sexual;
- Insinuar ou agredir com gestos ou propostas sexuais;
- Realizar conversas indesejáveis sobre sexo;
- Constranger com piadas ou expressões de conteúdo sexual e frases de duplo sentido;
- Declarar palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Realizar insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;

ATENÇÃO: ELOGIOS SEM CONTEÚDO SEXUAL, PAQUERAS OU FLERTES CONSENTIDOS NÃO CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL. NO ENTANTO, LEMBRE-SE QUE O AMBIENTE DE TRABALHO NÃO É LOCAL ADEQUADO PARA ISSO.

- Realizar contato físico de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco e com conotação sexual;
- Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para participar de encontros e saídas com intuito sexual;
- Fazer ameaças de perda do cargo/função ou promessas de ganho de benefícios em troca de favores sexuais;
- Fazer chantagem para permanência ou promoção no cargo ou função, inclusive de empregados(as) terceirizados(as);
- Fazer ameaças, indiretas ou diretas, de represálias, perturbação e ofensa caso não receba o favor sexual;
- Praticar outras condutas que tenham por objetivo ou efeito constranger ou perturbar para a obtenção de vantagens ou favorecimentos sexuais por meio de comportamentos indesejáveis, afetando a dignidade de uma pessoa ou grupo específico, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador.



O QUE DIFERENCIA O ASSÉDIO SEXUAL DO ASSÉDIO MORAL?





Primeiramente, o assédio sexual encontra-se expressamente definido no artigo 216-A do Código Penal, o que não ocorre com o assédio moral:

Código Penal - “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”.

Ao contrário do que ocorre no assédio moral, não é necessária a repetição nem a padronização da conduta para ocorrer a caracterização do assédio sexual, **bastando um único ato**. O assediador deve estar em mesmo nível hierárquico ou superior ao da vítima, e a sua conduta deve ser indesejada por ela. O autor da conduta de assédio sexual pode ser pessoa estranha à empresa, desde que o ato seja praticado com a conivência do empregador (exemplo de empregador que oferece empregadas como ‘prêmio’ a clientes).

A TRÍPLICE RESPONSABILIDADE POR ASSÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO





Embora o assédio moral ainda não seja caracterizado como crime – diferentemente do assédio sexual, que possui previsão expressa no Código Penal –, em ambos os casos quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e penal (dependendo do caso de assédio moral, os atos de violência poderão caracterizar crime de lesão corporal, crimes contra a honra, crime de racismo etc.).

Sendo o assediador um servidor público, a União, o Estado ou o Município pode ser responsabilizado civilmente pelos danos materiais e morais sofridos pela vítima, já que o Estado possui responsabilidade objetiva, que independe de prova de culpa, nos termos do artigo 37, §6º, da Constituição Federal. Assim, ao ser comprovado o assédio e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima.



DISCRIMINAÇÃO





Conforme dispõe o artigo 5º da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” e seu artigo 3º estabelece, dentre os objetivos fundamentais, que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Sendo assim, a discriminação pode ser compreendida como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em sexo, gênero, orientação sexual, crença religiosa, convicção filosófica ou política, cor, raça ou deficiência, que tenha o intuito de anular ou limitar o exercício, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

COMO DIFERENCIAR DISCRIMINAÇÃO DE PRECONCEITO?

O preconceito é um julgamento prévio negativo, é a disposição de julgar a diferença com prepotência ideológica, que pretende tornar alguns superiores a outros. Habita o campo abstrato do agente preconceituoso.

Já a discriminação é a prática de uma conduta injusta que conduz ao desequilíbrio das relações humanas, no sentido de anular ou limitar o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais. Ultrapassa o campo abstrato e produz efeitos concretos na vida da vítima, podendo a discriminação ser direta ou indireta.



CLASSIFICAÇÃO E TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Pode-se identificar duas formas de discriminação:

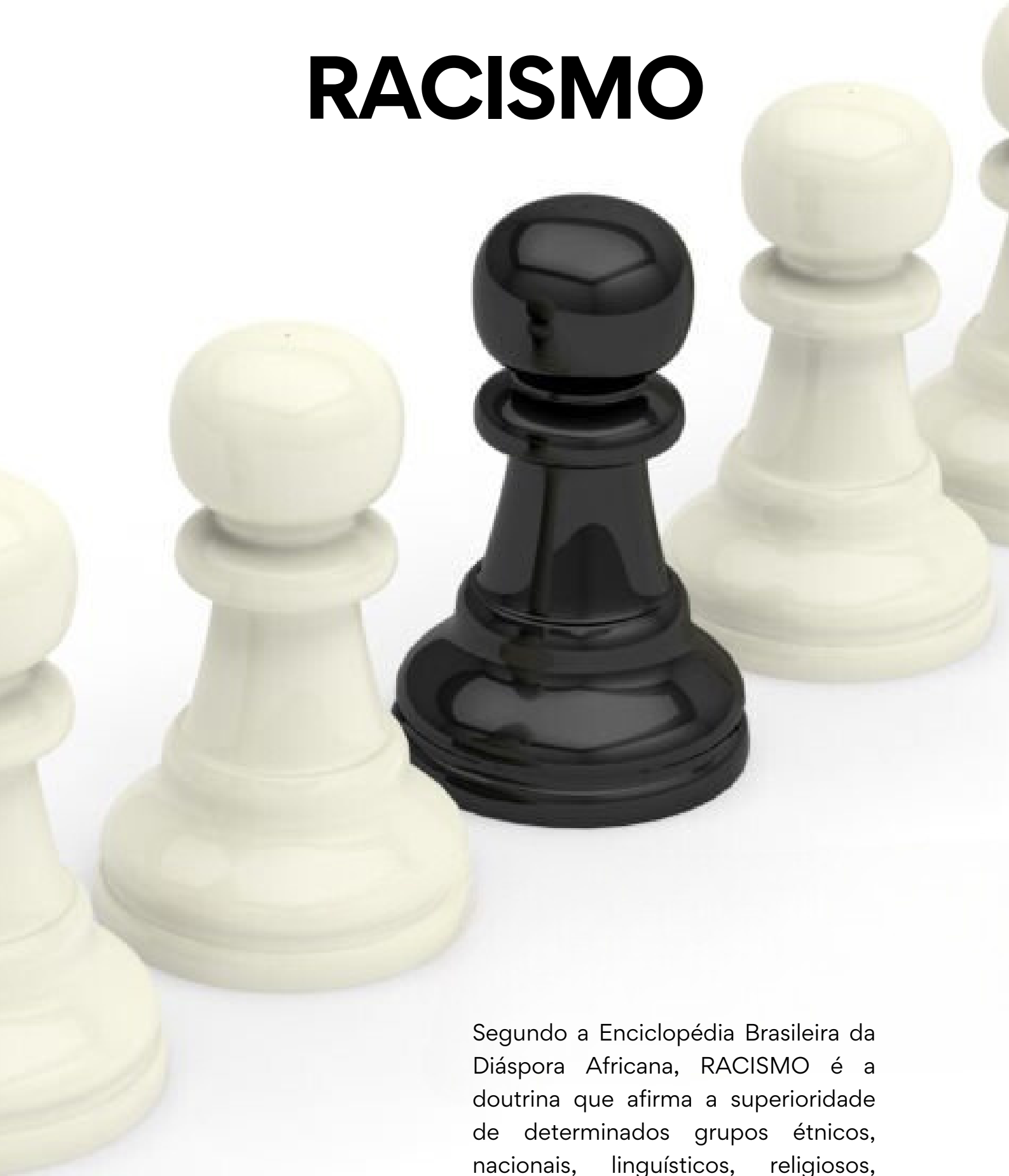
- A direta é aquela que contém em si a intenção de discriminar. O sujeito é discriminado intencionalmente, tratado de forma desigual, em função de uma característica, individual ou de grupo, que lhe é peculiar, tal como sua condição física.
- Na indireta, a diferença de tratamento é de forma dissimulada, cujos efeitos advêm de práticas ou políticas aparentemente neutras, mas que resultam em atos discriminatórios.

Quanto aos tipos, a discriminação pode se dar de diversos modos, uma vez que toda distinção, exclusão ou preferência no ambiente de trabalho que tenha como efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento, pode estar fundada em:



- **Raça:** o conceito de raça tem sua origem em uma suposta fundamentação biológica, dentro do paradigma de uma raça inferior e uma superior. Cientificamente, a terminologia é inaplicável à espécie humana. No entanto, quando nos referimos ao termo não estamos falando em distinção biológica, mas sim em uma construção política e histórica desse conceito. A importância de falarmos sobre raça se dá no sentido de reconstituir a identidade da população negra no país, que é marcada pela desvalorização de seus traços físicos e de sua cultura;
- **Cor:** diz respeito à gradação do tom de pele. De forma semelhante, na perspectiva daqueles que alimentam um pensamento discriminatório, é um marcador de diferença e indicaria inferioridade daqueles que possuem a tonalidade mais escura;
- **Sexo:** masculino, feminino, diádico, intersexo e altersexo;
- **Idade:** o tempo de vida decorrido desde o nascimento: criança, jovem, adulto, idoso (etarismo);
- **Religião:** o Estado brasileiro, por definição legal é 'laico', ou seja, separado de qualquer religião. A população, por sua vez, tem a liberdade de optar entre o ateísmo ou qualquer uma das religiões e deve ser respeitada;
- **Opinião política:** conjunto de valores que um indivíduo defende e/ou promove em relação a sua preferência sobre seu meio social;
- **Ascendência nacional:** todos os antepassados dos indivíduos;
- **Origem:** naturalidade, nacionalidade;
- **Orientação sexual:** atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa: homossexual, heterossexual, bissexual, pansexual, assexual ou outras possibilidades;
- **Outros tipos:** etnia, gênero, doença, origem social e quaisquer outros critérios de discriminação ou qualquer outro tipo de característica que não se enquadre nos tópicos anteriores, mas que seja usado para a exclusão do indivíduo.

RACISMO



Segundo a Enciclopédia Brasileira da Diáspora Africana, RACISMO é a doutrina que afirma a superioridade de determinados grupos étnicos, nacionais, linguísticos, religiosos, sobre outros (Lopes, 2014).

COMPORTAMENTOS RACISTAS

- Apelidar pessoas pretas de acordo com as características físicas, a partir de elementos de cor e etnia da pessoa;
- Inferiorizar as características estéticas de pessoas pretas;
- Considerar uma pessoa preta inferior intelectualmente, podendo até impedir o acesso a determinados cargos, funções ou empregos;
- Ofender verbal ou fisicamente uma pessoa preta;
- Desprezar costumes, hábitos e tradições de uma pessoa preta, como na ofensa a religiões de matriz africana;
- Duvidar da honestidade e da competência de uma pessoa preta;
- Recusar-se a prestar serviços a pessoas pretas;
- Fazer ou se divertir com piadas depreciativas das pessoas pretas e, ao ser confrontado, afirmar que é exagero;
- Afirmar que o cabelo natural de uma pessoa preta é bonito ou feio, em razão de sua textura ou volume;
- Identificar a profissão de uma pessoa preta a partir de sua vestimenta e de suas concepções sobre os papéis sociais ou profissionais que crê ser adequados a ela.

MACHISMO



O conceito de ‘gênero’ surgiu na literatura feminista para demonstrar que esses papéis e padrões do que é ‘ser homem’ e do que é ‘ser mulher’ são construções culturais que foram sendo constituídas ao longo da história. Essas diferenças entre um ou outro possibilitaram que homens tivessem poder e privilégio na sociedade e contribuíram para que as mulheres ficassem ausentes e não ocupassem espaços em diversas áreas da vida social.

A discriminação, em especial de gênero, também pode ser sentida a partir do uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero, que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

COMPORTAMENTOS MACHISTAS

- Apropriação: quando um homem se apropria da ideia de uma mulher e leva os créditos no lugar dela;
- Explicação (mansplaining): quando um homem desmerece o conhecimento de uma mulher e dedica seu tempo para explicar algo que lhe é óbvio, como se ela não fosse capaz de compreender em virtude de sua condição feminina;
- Manipulação (gaslighting): corresponde à violência emocional por meio da manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor a acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz;
- Interrupção (maninterrupting): ocorre de forma mais frequente em reuniões, palestras e debates, em que as mulheres não conseguem finalizar suas ideias em virtude de interrupções desnecessárias feitas por homens;
- Desqualificação (negging): é a prática de certos homens de lançarem mão de uma crítica que tenta rebaixar a mulher ou de outras falas que tentam fragilizar a autoestima da mulher para ‘aumentar’ as chances do homem ser aceito por ela ou se sobressair (**Exemplo:** “Você está linda, mas estaria mais se estivesse com outra roupa”; “Eu gosto de você, mas gostaria mais se não fosse tão brava”);
- Utilizar expressões como: “já sabe cozinhar, pode se casar”; “trabalho de mulher é pilotar o fogão”; “você está de TPM?”; “não vai começar a chorar, hein?”; e “a maternidade atrasa a carreira”.



INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

Em geral, um país é composto por pessoas de várias religiões (católica, protestantes, islâmica, judaica, espírita, de matriz africana, budista) e ateus. No Brasil, por lei, o Estado é laico, ou seja, separado de qualquer religião. Portanto, todos devem ter liberdade de crença.

EXEMPLOS DE INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

A intolerância religiosa é o desrespeito ao direito das pessoas de manterem as suas crenças religiosas. Podemos considerar como atos intolerantes as ofensas pessoais por conta da religião ou as ofensas contra liturgias, cultos e outras religiões. Ações desse tipo, em suas formas mais graves, podem resultar em violência, como agressões físicas e depredação de templos.

Boa parte dos que praticam atos ofensivos e intolerantes é composta por pessoas de maiorias religiosas e por aquelas que carregam interpretações fanáticas sobre seus escritos religiosos. Quando falamos em intolerância religiosa, não estamos falando apenas de agressões físicas e verbais. Também podemos identificar como atos intolerantes:

- a profanação pública de símbolos religiosos, com o objetivo de afetar pessoas daquela denominação;
- a destruição de locais de culto;
- a recusa à prestação de serviços nesses locais;
- a restrição ao acesso a locais públicos ou coletivos por conta de fatores religiosos.

IDENTIDADE DE GÊNERO

O Brasil é referência mundial em termos de direitos reconhecidos para a comunidade LGBTQIAPN+, sendo um dos primeiros países a proibir as ‘terapias de conversão’, popularmente conhecida como ‘cura gay’, desde 1999.

Apesar disto, o país segue sendo o mais violento e com menos oportunidades para transgêneros e travestis. Contudo, mudanças culturais voltadas à inclusão e ao respeito à diversidade ainda são um desafio no país.

A comunidade LGBTQIAPN+ sofre com a pressão social relacionada ao gênero, pois muitas vezes esses indivíduos possuem identidades, personalidades e características que se diferenciam do padrão normativo do que “é ser homem ou do que é ser mulher”. Por esse motivo, acabam sofrendo com discriminações, preconceitos e violências.



DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO - IDENTIDADE DE GÊNERO

Há de se notar que o desprezo e o desrespeito às pessoas LGBTTLs-lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e intersexuais - é notório e evidente, notadamente, no âmbito do trabalho, variando desde a total exclusão, à discriminação e perturbação diária, em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

No âmbito constitucional brasileiro, o direito à identidade encontra-se consubstanciado pelo princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (inciso III, art. 1º, CR/88), pelo qual o indivíduo tem o direito de possuir e expressar todos os atributos e características pessoais, singulares, intransmissíveis e irrenunciáveis, constituindo tais atos na promoção de sua identidade.

Mesmo que as evidências apontem para uma maior participação da comunidade LGBTTL em diferentes tipos e ambientes de trabalho, na realidade, ainda há muito preconceito, que reafirmam velhos estereótipos relacionados às diferenças de atribuições das mulheres e dos homens no mundo do trabalho, divisão sexual desigual realizada em tempos patriarcais.

QUEM FAZ OU SOFRE DISCRIMINAÇÃO?



A DISCRIMINAÇÃO NÃO SEGUE NECESSARIAMENTE A RELAÇÃO HIERÁRQUICA PRESENTE NA ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, PORTANTO TODOS OS ENVOLVIDOS NAS RELAÇÕES DO DESEMPENHO DO SERVIÇO PÚBLICO ESTÃO SUJEITOS A SEREM PRATICANTES E/OU VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO:

SERVIDORES



efetivos, temporários, comissionados, executivos públicos, assessores, ocupantes de função de chefia, assessoramento e direção.

ESTAGIÁRIOS



aprendizes que buscam conhecimento prático das atividades desempenhadas pelo Município de Lages.

PRESTADORES DE SERVIÇOS



funcionários e funcionárias de empresas terceirizadas ou autônomos que prestam serviços nas diversas repartições do Município de Lages.

DISCRIMINAÇÃO NA PRÁTICA

A discriminação no ambiente de trabalho pode acontecer de diversas formas, como por exemplo:

- Não promover uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- Agredir alguém física ou verbalmente em virtude de sua cor, raça, sexo, orientação sexual ou política e, no caso de mulheres, em virtude de estar gestante;
- Proibir o acesso a determinado local sob a justificativa de cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e de licença maternidade;
- Expor gestantes a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;
- Rejeitar ou desclassificar, em razão da idade ou sexo, uma pessoa que se encontra devidamente qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- Segregar pessoas com doenças, principalmente as incuráveis, como HIV;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- Uso de uma linguagem sexista, que consiste numa forma sutil de dominação de gênero que se relaciona ao mau uso que se faz dela.

QUANDO O TRATAMENTO DIFERENCIADO NÃO É DISCRIMINATÓRIO?



É de fundamental importância identificar o que de fato pode ser considerado assédio moral e discriminação, de forma a diferenciá-los do exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos, que cabe aos gestores da Unidade.

Para ser considerado assédio moral ou discriminação são necessárias condutas que se repitam ao longo do tempo, direcionadas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas específico e que tenham o objetivo deliberado de prejudicar e/ou ofender a(s) vítima(s).

Neste sentido, atos isolados, conflitos, discussões, um grito, ou mesmo um xingamento não configuram discriminação, embora possam gerar dano moral. Exigências de produtividade e de respeito às normas vigentes, bem como estresse causado por momentos de picos de trabalho também não são considerados discriminação.

Há ainda situações que, apesar de serem consideradas violências no ambiente de trabalho, não podem ser classificadas como discriminação:

- **Gestão por estresse:** com o intuito de melhorar o desempenho sem intenção maldosa de prejudicar o trabalhador;
- **Gestão por injúria:** corresponde ao comportamento opressivo de profissionais despreparados, que submetem membros de sua equipe a pressões extremas ou os tratam com violência, desrespeito e insultos;
- **Erros de gestão:** a incompetência para gerenciar pessoas pode ser disfarçada com comportamentos autoritários e manipulativos, com o objetivo de manter o cargo ou a função e estabelecer respeito;
- **Transmitir estresse:** reproduzir ao subordinado a pressão que lhe é imposta.


O QUE FAZER QUANDO SE SOFRE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?





Existem alguns meios de agir para a vítima de assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho:

- NÃO SE CALE e DENUNCIE o assédio ao setor responsável, ao superior hierárquico ou à Ouvidoria Geral do Município/Secretaria de Políticas para a Mulher;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como bilhetes, presentes e testemunhas;
- Busque orientação de profissionais da área da saúde, como psicólogos, para saber como lidar com a situação;
- Procure apoio no sindicato profissional, na Delegacia Regional do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho ou em qualquer outra entidade de defesa dos direitos humanos, podendo, inclusive, ingressar com ação judicial;
- Registre a ocorrência na Delegacia de Defesa da Mulher, Delegacia Eletrônica e/ ou outras Delegacias ;
- Ligue 180 para fazer denúncias de caso de violência contra a mulher;
- Não se sinta culpado nem inferiorizado, conte o ocorrido a alguém confiável e procure ajuda emocional.

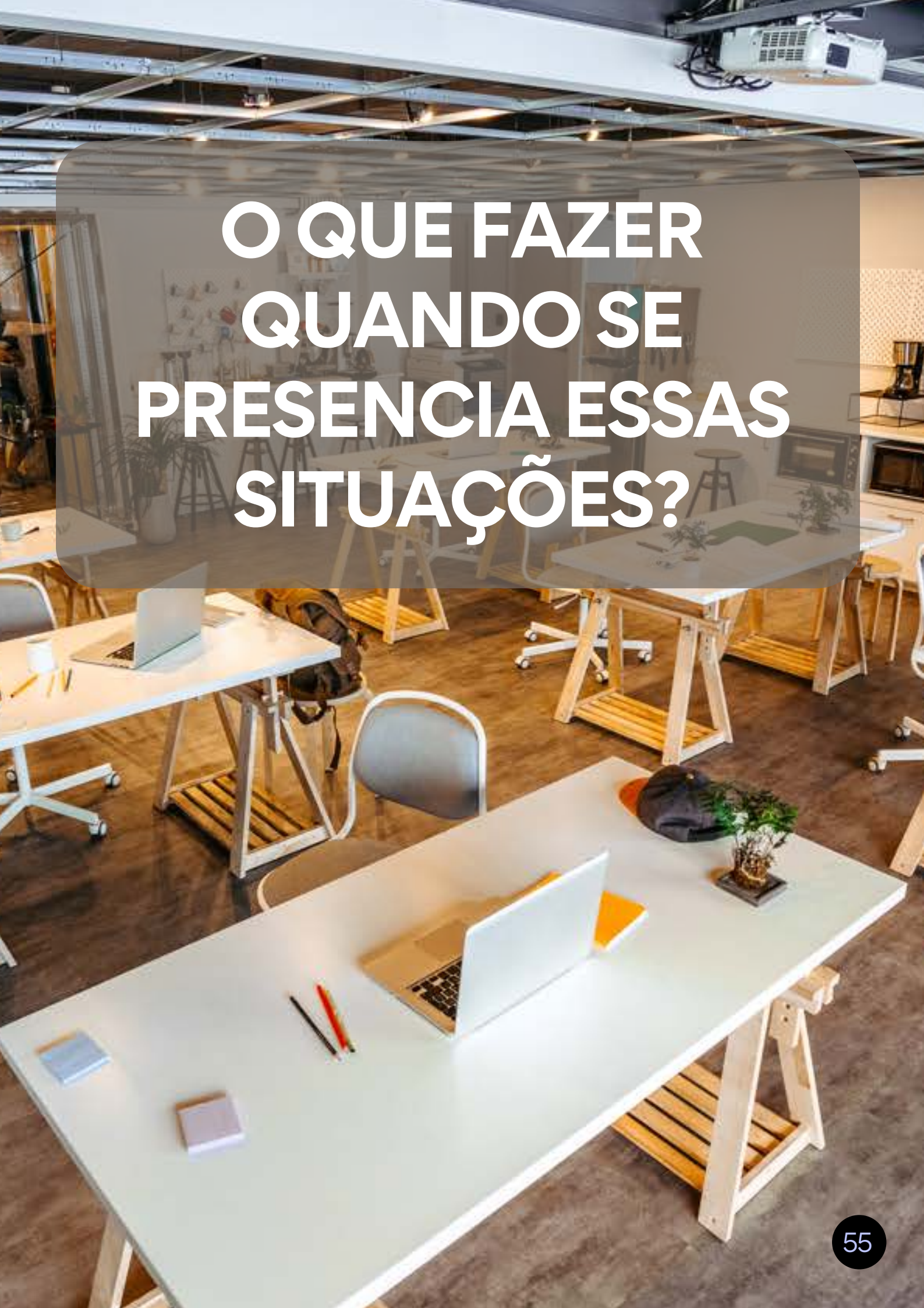


COMO COMPROVAR O ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO?



Muitas vezes é difícil comprovar a ocorrência destas situações, pois ocorrem geralmente de maneira oculta e a obrigação de provar é de quem alega, ou seja, da própria vítima. Mas é possível prová-las através de algumas formas, como:

- Anotar com detalhes todas as situações de assédio e de discriminação (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, conteúdo das conversas, servidores que testemunharam e tudo o que se lembrar);
- Realizar gravações das situações;
- Guardar bilhetes, e-mails, mensagens eletrônicas e o que mais achar necessário para servir como prova do ocorrido;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente de depoimentos daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação.



O QUE FAZER QUANDO SE PRESENCIA ESSAS SITUAÇÕES?

- Tenha empatia e desperte empatia no outro;
- Acolha a vítima, ouvindo sem julgamento e dizendo que ela não é culpada pelo que aconteceu e que não está sozinha;
- Ofereça ajuda e se disponha a ouvir;
- Incentive a pessoa a DENUNCIAR o assediador;
- Informe-se e, se possível, converse com o assediador, explicando que o que ele fez é assédio e quais são as consequências do seu ato, mostrando vídeos e textos para conscientização sobre o tema;
- Busque ajuda do setor para o problema, comunicando ao superior hierárquico do assediador ou denunciando ao setor responsável, como a Ouvidoria Geral do Município/Secretaria de Políticas para a Mulher;
- Ofereça-se como testemunha. Supere o medo e seja solidário. Coloque-se no lugar do outro.



O QUE A INSTITUIÇÃO PODE FAZER?





- Ter um espaço propício para recebimento das denúncias ou dúvidas sobre o assunto, bem como servidor(es) disponível(eis) e capacitado(s) para acolher e ouvir sem julgamentos (preferencialmente do gênero feminino para casos de assédio contra a mulher);
- Oferecer apoio e acolhimento com profissionais da área da saúde e orientação às vítimas de assédio e discriminação;
- Apurar o caso por meio de Comissão de Sindicância instituída pelo Sr. Prefeito, mantendo-se o sigilo;
- Adotar práticas restaurativas na resolução de conflitos e promover ferramentas como a Comunicação Não Violenta;
- Responsabilizar os agressores e disponibilizar aconselhamento ou outras medidas para prevenir a reincidência de violência, assédio e discriminação.

COMO PREVENIR ESSAS SITUAÇÕES?





A maneira mais eficaz de se lidar com estes problemas no trabalho é o treinamento de funcionários e gestores para que desenvolvam habilidades de liderança e capacidade de gerir pessoas, além de investir na formação de seus servidores, promovendo sua valorização. Assim, consegue-se prevenir novos casos de assédio ou discriminação, apresentando as condutas que são adequadas e as que são inapropriadas e inaceitáveis no ambiente profissional. As regras precisam ser claramente estabelecidas.

Outra forma de prevenção é a realização de campanhas para divulgação de informações sobre os temas, para conscientizar os servidores desses tipos de condutas, de como agir diante delas, das lesões provocadas pelas atitudes de assédio e discriminação e das suas possíveis consequências nas esferas cível, administrativa e criminal.

Chefes, servidores e líderes devem ser equilibrados e justos, com tratamento igualitário e respeitoso aos companheiros de trabalho.

A utilização da Ouvidoria/Secretaria de Políticas para a Mulher, espaços criados para recebimento de situações que gerem desconfortos, mesmo que ainda não caracterizem assédio ou a prática de discriminação, mas que contribuam para um ambiente nocivo, também são formas de prevenção.

PARA QUEM DENUNCIAR

O Município de Lages atualmente conta com setores para recebimento de denúncias e para apoio aos servidores assediados ou discriminados, em especial às mulheres e, por meio de seus canais, podem receber as denúncias de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos aos servidores(as), estagiários(as) ou terceirizados(as). Vejamos a seguir quais são esses setores:

AÇÕES DO MUNICÍPIO DE LAGES



No Município de Lages existe a Ouvidoria Geral do Município e a Secretaria de Políticas para a Mulher, que, por meio de seus canais, podem receber as denúncias de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação desde sua origem, evitando que delas decorram maiores consequências e prejuízos aos servidores(as), estagiários(as), empregados(as), ou terceirizados(as).



1

OUVIDORIA GERAL (49) 3019-7546 | 0800 645 2999
<https://www.lages.sc.gov.br/ouvidoria>

2

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA A MULHER (49) 3019-7454

3

**DELEGACIA DE PROTEÇÃO À CRIANÇA, ADOLESCENTE,
MULHER E IDOSO - DPCAMI** (49) 3289-8160

4

5ª PROMOTORIA DE JUSTIÇA DA COMARCA DE LAGES (49)
99131-1939

NOS PROCURE !



AUDITORIA-GERAL DO MUNICÍPIO E CONTROLADORIA INTERNA

DÚVIDAS? ESTAMOS À
DISPOSIÇÃO!



(49) 3019-7475



(49) 99836-1413



auditoria.controladoria@lages.sc.gov.br



www.lages.sc.gov.br



Rua Benjamin Constant, 28, 7º andar, Centro





*** Licença multimédia gratuita, obtida através da ferramenta *Canva*, sob as regras do *Creative Commons*.