



**Cartilha de Conscientização
e combate ao Assédio Moral,
Assédio Sexual, Discriminação e
Violência Política de Gênero**

**Manaus - Amazonas
2023**



© 2000 Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Av. André Araújo, 200 - Aleixo
CEP.: 69060-000 Manaus-AM
E-mail: ouvidoriadamulher@tre-am.jus.br

Presidente

Desembargador Jorge Manoel Lopes Lins

Vice-presidente e Corregedora Regional Eleitoral

Desembargadora Carla Maria dos Santos Reis

Ouvidor Geral

Kon Tsih Wang

Ouvidora da Mulher

Lídia de Abreu Carvalho

Diretora Geral

Melissa Lavareda Ramos Nogueira

Produção intelectual

Dra. Lídia de Abreu Carvalho - Juíza auxiliar da Presidência e
Ouvidora da Mulher do TRE/AM

Rosely de Assis Fernandes

Cláudia de Tomaz de Salignac e Souza

Capa/Diagramação

Beatrice da Costa Santos (ASCOM - TRE-AM)

Impressões: 8.000 exemplares

Brasil. Tribunal Regional Eleitoral (AM).

Cartilha de Conscientização e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Violência Política de Gênero / Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas; produção intelectual de Lídia de Abreu Carvalho, Roseli de Assis Fernandez, Cláudia de Tomaz de Salignac e Souza. -- 1.ed. - Manaus: Ouvidoria da Mulher/TRE-AM, 2023.

29 p.: il. color.

Recurso eletrônico disponível em: <http://www.tre-am.jus.br>

1. Assédio Moral. 2. Assédio Sexual. 3. Política de Gênero. I. Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas. II. Ouvidoria da Mulher do TER-AM. III. Carvalho, Lídia de Abreu. IV. Fernandez, Roseli de Assis. V. Souza, Cláudia de Tomaz de Salignac e. VI. Título.

CDDir: 342.6

A presente cartilha foi elaborada pela Ouvidoria da Mulher do TRE-AM com o objetivo de conscientizar e esclarecer magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e os potenciais prejuízos das práticas abusivas de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Esta cartilha traz conceitos e exemplos de condutas que constituem assédio, tanto moral, quanto sexual, e discriminação, orientações de como prevenir e a quem recorrer, orienta sobre como as pessoas que vivenciam ou presenciam esse tipo de comportamento devem agir. Aborda ainda sobre o tema da violência política de gênero para conscientização e reflexão.

O combate ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação às mulheres no trabalho é a principal meta da Ouvidoria da Mulher. Esperamos que esse material possa fazer parte do dia a dia dos profissionais que atuam no TRE-AM e que sirva para proporcionar um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância e a diversidade.



Des. Jorge Manoel Lopes Lins
Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas



A Ouvidoria da Mulher é o canal **EXCLUSIVO** para o atendimento de mulheres que se sintam vítimas de agressões relacionadas à igualdade de gênero, assédio moral, sexual, discriminação ou outra forma de violência, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas.

O que a Ouvidoria da Mulher faz?

- Recebe as denúncias relacionadas à violência contra a mulher;
- Promove uma escuta ativa da vítima e colhe seu depoimento;
- Orienta a denunciante;
- Trata a informação/denúncia recebida com sigilo;
- Encaminha as demandas para os setores ou órgãos competentes para sua solução, como a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do TRE/AM, Ministério Público ou a Polícia.

Canais de Atendimento da Ouvidoria da Mulher

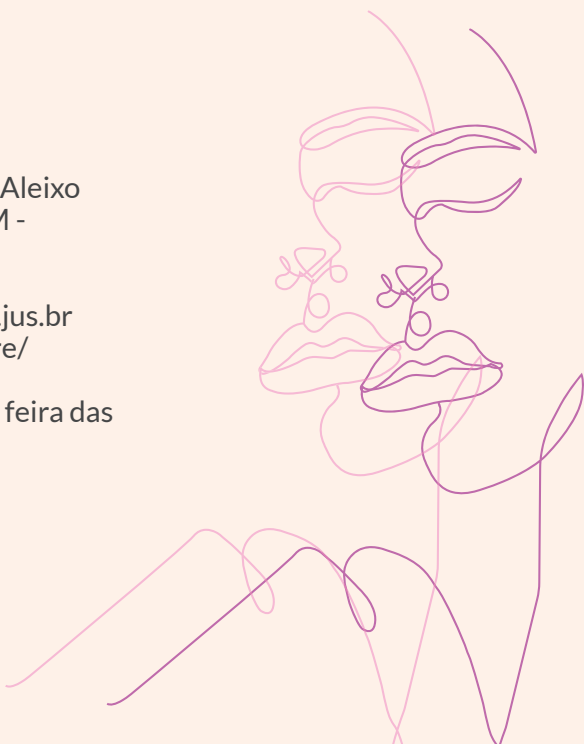
Presencial: Av. André Araújo, 200 – Aleixo
- Fórum Eleitoral - Anexo do TRE/AM -
Manaus/AM

Telefone: (92) 3632-4454

E-mail: ouvidoriadamulher@tre-am.jus.br

Link: <https://www.tre-am.jus.br/o-tre/ouvidoria/ouvidoria-da-mulher>

Horário de atendimento: De 2ª à 6ª feira das
8 às 14 horas



ASSÉDIO MORAL



Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

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

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

Assédio moral x Atos da Gestão

Relação de trabalho pressupõe exigências próprias da função desempenhada. É normal haver cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o desenvolvimento das tarefas pelo superior hierárquico, sem que isso caracterize abuso. **Estabelecer metas e verificar resultados em busca de aumento de produtividade ou de diminuição de erros é ato regular de gestão e não representa abuso de poder**, a menos que a cobrança seja desproporcional e arbitrária, com claro objetivo de desqualificar o profissional.

Nem todo conflito no trabalho é assédio

Divergências entre gestor e subordinado, a princípio, não configuram assédio moral. Condições de trabalho que não sejam as ideais, tampouco. Para ser considerado assédio, apenas um profissional ou grupo deve sofrer tratamento diferente, com o objetivo de diminuí-lo ou desmerecê-lo frente à equipe.



TÁ NA LEI!

Constituição da República

A República Federativa do Brasil tem como fundamento: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º).

Lei 8.112/1990

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, incs. II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

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 (art. 186).

Atitudes que caracterizam o assédio

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.



ATENÇÃO



Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

O que não é Assédio Moral?

Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existirem cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações, cada vez mais, se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Consequências

O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.

Consequências para o indivíduo

- Dores generalizadas;
- Palpitações;
- Distúrbios digestivos;
- Dores de cabeça;
- Hipertensão arterial (pressão alta);
- Alteração do sono;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Abandono de relações pessoais;
- Problemas familiares;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Estresse;
- Esgotamento físico e emocional;
- Perda do significado do trabalho; e
- Suicídio.

Consequências para a organização/empresa

- Redução da produtividade;
- Rotatividade de pessoal;
- Aumento de erros e acidentes;
- Absenteísmo (faltas);
- Licenças médicas;
- Exposição negativa da marca;
- Indenizações trabalhistas; e
- Multas administrativas.

Consequências para o Estado

- Custos com tratamentos médicos;
- Despesas com benefícios sociais;
- Custos com processos administrativos e judiciais.



Como prevenir

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. **Veja algumas medidas de prevenção:**

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

Todos podem colaborar!

- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Não fazer piadas e comentários desrespeitosos aos colegas;
- Refletir antes de agir e falar;
- Resolver conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- Desenvolver comportamento assertivo – diga à pessoa, com civilidade, que você não gosta de determinada forma de tratamento.

A VÍTIMA

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

OS COLEGAS

- Oferecer apoio à vítima;
- Disponibilizar-se como testemunha; e
- Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

NO SERVIÇO PÚBLICO

Qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral no ambiente de trabalho pode fazer denúncia para o superior hierárquico, para a Ouvidoria ou para a Comissão de Ética, conforme a gravidade do caso e a regulamentação de cada instituição. As denúncias consideradas procedentes poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.





Como enfrentar?

- 1** Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que se lembrar
- 2** Evite conversar com o agressor sem testemunhas
- 3** Afaste sentimentos de culpa ou inferiorização e busque apoio psicológico para se fortalecer e conseguir lidar com o problema sem comprometer a saúde
- 4** Exija, quando pertinente, instruções por escrito, mesmo que seja por e-mail
- 5** Denuncie situações de assédio moral
- 6** Busque auxílio de familiares e amigos; apoio e solidariedade são fundamentais para manter a autoestima, dignidade e confiança.

ASSÉDIO SEXUAL



Assédio sexual é toda conduta indesejada de natureza sexual que **restringa a liberdade sexual da vítima.**

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações, constantes ou não, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, de chantagem, causando claro constrangimento à vítima e violação à sua liberdade sexual.

No ambiente de trabalho, devem ser evitadas piadas pejorativas relativas à sexualidade ou às escolhas sexuais, fotos, brincadeiras tipicamente sexistas ou comentários constrangedores sobre o gênero oposto.

A reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Distinção entre assédio sexual e assédio moral

A principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica.

No entanto, não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

Além disso, diferentemente do assédio moral, que exige a reiteração da conduta, no assédio sexual, basta a prática de um único ato.

Legislação

Código Penal art. 216-A, dispõe sobre a criminalização da prática de assédio sexual no ambiente de trabalho.

A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio sexual

- insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- conversas indesejáveis sobre sexo;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- solicitação de favores sexuais; etc.



É possível classificar o assédio sexual em duas espécies:

Assédio sexual por chantagem, também chamado de assédio SEXUAL QUID PRO QUO ou VERTICAL

Ocorre quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.

O assédio sexual por chantagem pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho.

Assédio sexual por intimidação, também chamado de assédio sexual ambiental ou horizontal

Aqui, o poder hierárquico é irrelevante, podendo o assédio ocorrer entre colegas de trabalho, na mesma posição hierárquica na instituição. Por isso, é também chamado de horizontal.

O assédio sexual por intimidação se caracteriza por instigações inoportunas de natureza sexual, que podem ser verbais, não verbais ou físicas, com o efeito de criar um ambiente de trabalho ofensivo e hostil, além de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa. O aspecto fundamental nesse caso é a violação do “poder de dizer não” da vítima.

Ele abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. Essas condutas podem não necessariamente se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, podendo ocorrer de forma generalizada.

São exemplos: comentários sexistas sobre a aparência física da(o) colega, perguntas indiscretas sobre a sua vida privada, insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas, solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta sexual, exibição de material pornográfico, frases ofensivas ou de duplo sentido, grosseiras, humilhantes ou embaraçosas.

Obs.: apesar de o assédio sexual ambiental não se enquadrar no tipo “assédio sexual” do art. 216-A do Código Penal, pode se enquadrar em outros tipos penais distintos previstos no Código Penal e na Lei de Contravenções Penais. A conduta, enquanto forma de violação à liberdade sexual, é e deve ser combatida fortemente também nas esferas cíveis e trabalhistas.

Causas

O assédio sexual não decorre da conduta da vítima, de seu comportamento e de sua vestimenta, mas sim da conduta e do comportamento do agressor, ainda que a vítima não o tenha rechaçado de forma expressa, por vergonha, por desconhecimento ou por medo.

No trabalho, o desenvolvimento do assédio sexual está relacionado com vários fatores:

- Questões culturais, que levam os agressores a acreditar que têm poderes sobre os outros.
- Fatores relacionados ao próprio ambiente laboral, como condições de trabalho, relacionamento entre superiores e subordinados, desrespeito aos direitos dos trabalhadores, permissividade e indiferença.
- O silêncio da vítima, que omite a agressão por desconhecimento de seus direitos, vergonha ou medo de represália.



Consequências

As consequências para esse tipo de conduta são inúmeras, a começar pela criação de um ambiente de trabalho inadequado, com sensível pressão psicológica.

PARA A VÍTIMA

Pode gerar graves sequelas físicas e psicológicas, em decorrência das violações a intimidade, a liberdade sexual e a dignidade, podendo se manifestar como tensão, ansiedade, cansaço, depressão, diminuição da produtividade, significativa redução da autoestima, afastamento por doenças, entre outras formas. Tais ilícitos geram para a vítima o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483 da CLT), no caso de celetistas,

bem como a reparação civil pelos danos morais ou materiais eventualmente experimentados, conforme previsto no art. 5º, X, da CF/1988.

PARA O AGRESSOR

O assédio sexual cometido no ambiente de trabalho é considerado falta grave e pode ensejar a abertura de processo administrativo disciplinar, com a aplicação das penalidades previstas na Lei nº 8.112/90 no caso de órgãos públicos. Além disso, o agressor pode responder nas esferas:

- Civil: responsabilidade patrimonial pelos danos morais e materiais gerados à vítima.
- Criminal: a conduta pode se enquadrar no art. 216-A do Código Penal, que é restrito ao assédio sexual laboral por chantagem, ou em outros tipos penais distintos, como “constrangimento ilegal”, ameaça, e “importunação ofensiva ao pudor” (art. 61 da LCP).

PARA A INSTITUIÇÃO

Conviver com esse tipo de conduta pode gerar um ambiente de trabalho altamente tóxico, com queda de produtividade, alta rotatividade de mão de obra, alta taxa de absenteísmo, desgaste da imagem institucional, além da possibilidade de responsabilização patrimonial pelos atos de seus prepostos (assediadores).

Como prevenir

A prevenção do assédio sexual deve partir de uma política institucional de combate a essa prática, passando necessariamente por dois enfoques básicos: a educação e a fiscalização.

- cabe às instituições: oferecer informações sobre o assédio sexual aos seus servidores e prestadores de serviço;
- incentivar a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento; e
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar e punir as violações constatadas.

A VÍTIMA

Do mesmo modo que o assédio moral, a vítima deve reunir provas, se possível.

- anotar, com detalhe, a situação de assédio sexual sofrida, a data, a hora e o local, e listar nomes dos que testemunharam o fato;
- buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- buscar orientação psicológica sobre como enfrentar tais situações;
- comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo da classe ou a associação, caso não tenha sucesso na denúncia; e
- avaliar a possibilidade de ingressar com ação civil e/ou criminal.

COLEGAS

- oferecer apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha; e
- comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio sexual que tenha presenciado.

No TRE/AM

Qualquer servidor, empregado terceirizado ou estagiário que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio sexual no ambiente de trabalho poderá formular denúncia perante à Ouvidoria da Mulher ou à Ouvidoria Eleitoral do TRE/AM. As denúncias poderão ensejar a abertura de sindicância e de processo administrativo disciplinar.

O que você pode fazer?

O assédio sexual costuma ocorrer quando estão presentes apenas o assediador e a vítima, o que dificulta a obtenção de provas. Por isso é importante narrar os fatos para superiores, colegas, amigos ou familiares.

O ciclo do silêncio, causado pelo medo, constrangimento ou vergonha da vítima, alimenta o agressor e pode contribuir para que o assédio se repita outras vezes. Por isso mesmo, é importante romper a barreira do isolamento e trazer a público os fatos ocorridos.

Reúna provas, como bilhetes, presentes e testemunhas.

DISCRIMINAÇÃO



Discriminação é a exteriorização de preconceito, distinção, exclusão ou preferência sobre algo, em razão de raça, cor, etnia, procedência, gênero, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção política ou filosófica, ou seja, de características pessoais que não interferem no exercício da função. Todo comportamento baseado nessas singularidades, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em âmbito profissional, pode ser entendido como discriminação.

Em outras palavras, discriminar alguém consiste em impedir que uma pessoa exerça seus direitos como ser humano, segregando-a, excluindo-a ou inferiorizando-a, por meio de atitudes preconceituosas, baseadas em ideias preconcebidas.

Preconceito é um julgamento prévio desfavorável ou a indisposição que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos. Manifesta-se como intolerância ou aversão às individualidades, sem exame crítico, ponderação ou razão.

Nesse contexto, a fim de garantir o respeito e defender a dignidade de todos os indivíduos, foi criada a Declaração Universal de Direitos Humanos, a qual preceitua, em seu art. 2º, que:

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Mais adiante, o art. 7º do referido diploma legal dispõe que: “todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”

Já no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da não discriminação está insculpido no art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal, segundo o qual um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Há, ainda, o princípio da igualdade formal disposto no art. 5º, da Carta Magna: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade, nos termos seguintes: [...]”.



Tipos de discriminação

POR RAÇA

É uma das formas mais frequentes de discriminação e consiste no ato de diferenciar, excluir, restringir ou preferir uma pessoa com base na sua raça, cor, nacionalidade, ascendência ou etnia.

POR ORIENTAÇÃO SEXUAL

Consiste no tratamento diferenciado negativo ou pejorativo contra uma pessoa ou grupo com base na sua orientação sexual, geralmente em relação a homossexuais, bissexuais, entre outros.

POR SEXO OU GÊNERO

Também denominada de sexismo, pode afetar qualquer gênero, mas é particularmente vivenciado por mulheres. Geralmente, inclui a crença de que um gênero é superior ao outro.

POR RELIGIÃO OU IDEOLOGIA

É a prática de atitudes depreciativas a pessoas ou grupos em razão de sua religião, convicções ideológicas, crença e também descrença.

POR DIVERSIDADE FUNCIONAL (INCAPACITAÇÃO)

É a conduta de diferenciar pejorativamente uma pessoa, baseando-se em seus aspectos físicos ou psíquicos.

POR APARÊNCIA

Consiste na prática de atitudes discriminatórias baseadas em estereótipos visuais, ignorando os aspectos individuais da pessoa antes mesmo de conhecê-la.

POR IDADE

Esse tipo de discriminação surge quando a idade é usada para categorizar e dividir as pessoas de maneiras a causar danos, desvantagens e injustiças, por meio de crenças estereotipadas.

Exemplos de discriminação

- Não promover ou aceitar a relotação de 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;
- Permitir cursos de aperfeiçoamento preferencialmente aos homens em detrimento das mulheres;
- Proibir o acesso a determinado local tendo como justificativa cor, raça, sexo, gênero ou crença religiosa de uma pessoa;
- Excluir ou evitar o contato com pessoas com deficiência;
- Não o promover ou ainda exonerar de cargos de direção, chefia e comissionados mulheres em razão de gravidez e 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, pessoa devidamente qualificada e apta para desempenhar o trabalho ou a função de chefia;
- Segregar pessoas com doenças;
- Utilizar linguagem e comportamento sexista, propagando condutas machistas que deterioram as relações.



O que fazer em caso de Discriminação



- 1 A vítima deve anotar, detalhadamente, a situação que entende discriminatória, com data, hora, local, nome do(a) agressor(a), eventuais testemunhas, descrição do fato e documentos porventura existentes, sejam físicos ou eletrônicos, comprobatórios da situação ilegal.
- 2 Formalizar a denúncia
- 3 Buscar apoio psicológico, de familiares e de amigos.
- 4 Evitar conversar sozinho(a) com o(a) discriminador(a).

VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO



A violência política de gênero se caracteriza como qualquer ação ou omissão, realizada de forma direta ou indireta, que, baseada em seu gênero, cause dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico, moral, econômico ou simbólico a uma ou várias mulheres e que tenha por objeto ou resultado minimizar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício de seus direitos políticos. São exemplos de agressões contra mulheres, no meio político, ameaças, chantagens, xingamentos e desmerecimentos.

A Lei n. 14.192, de 4/8/2021, publicada em 5/8/2021, estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher nos espaços e atividades relacionados ao exercício de seus direitos políticos e de suas funções públicas, ou seja, durante as eleições, e dispõe sobre os crimes de divulgação de fato ou vídeo com conteúdo inverídico no período de campanha eleitoral.

A nova lei garante os direitos de participação política da mulher, vedadas a discriminação e a desigualdade de tratamento em virtude de sexo ou de raça no acesso às instâncias de representação política e no exercício de funções públicas.

Ao dispor sobre os crimes de divulgação de fato ou vídeo com conteúdo inverídico no período de campanha eleitoral, para criminalizar a violência política contra a mulher e para assegurar a participação de mulheres em debates eleitorais proporcionalmente ao número de candidatas às eleições proporcionais, a norma considera violência política contra as mulheres toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir os direitos políticos delas.

Pelo texto, é crime assediar, constranger, humilhar, perseguir ou ameaçar candidata a cargo eletivo ou detentora de mandato eletivo.

As mulheres enfrentam diversas dificuldades no momento de ingresso no mundo político. Dados estatísticos revelam que, ainda que sejam a maioria da população, a representação feminina no parlamento é de apenas 15%, cuja imensa desproporção, entre a quantidade populacional de mulheres e aquelas

que participam da política, apresenta-se como um deficit democrático que deve ser combatido através da informação.

Diferença entre Violência Política e Violência Política de Gênero

Uma vez entendido como a violência política está presente durante o processo de candidatura das mulheres, convém esclarecer acerca da diferença entre a violência política e a violência política de gênero. A violência política em si ocorre quando se realiza uma ação ou ameaça, podendo ser aleatória ou organizada, para intimidar, ferir fisicamente, chantagear ou abusar de um indivíduo inserido no contexto político, na tentativa de atrapalhar, atrasar ou influenciar um processo eleitoral.

A violência política de gênero, por sua vez, é a violência que se apresenta não somente no período eleitoral, mas em qualquer situação em que mecanismos de agressão e repressão sejam utilizados para tentar impedir maior representação feminina nos espaços de poder. É especialmente sofrida por mulheres que estão em algum tipo de posição política. Porém, também engloba aquelas que sofrem violência no percurso de votação, ao realizar campanha para alguma candidata ou candidato ou apenas utilizam sua voz para tentar influir na política. A violência política de gênero tem como objetivo impedir que as mulheres e seus pleitos se façam representar na arena política. Dessa forma, esse tipo se diferencia dos outros porque têm como alvo, especificamente, uma mulher, ou seja, é uma violência centrada na tentativa de intimidar e impedir a entrada dessa mulher ou a permanência dela na política como forma de perpetuar a noção de que mulheres não pertencem a ambientes de poder.

Quais comportamentos configuram Violência política de gênero

A violência política de gênero, como mencionado anteriormente, pode acontecer tanto no período de pré-campanha e campanha, quanto depois de a candidata ter sido democraticamente eleita. A violência pode ocorrer nas redes sociais, nas ruas, em seus partidos e até mesmo no parlamento, tendo como sua mais grave consequência o assassinato.

A Lei n. 14.192/2021, considera violência política contra a mulher toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou

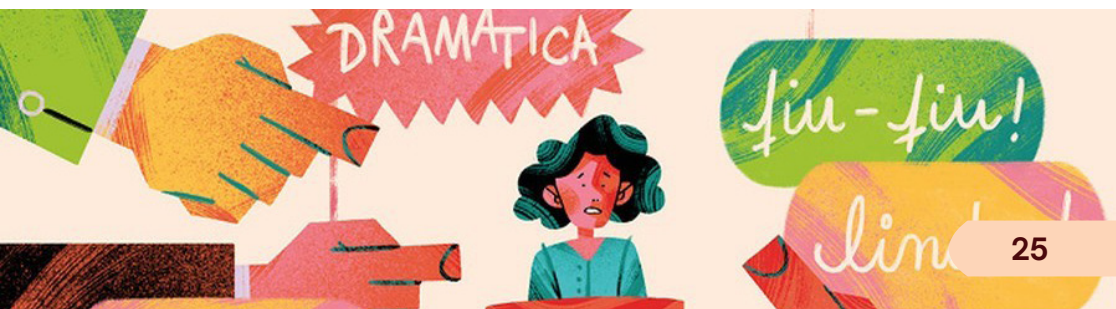
restringir os direitos políticos da mulher. Constituem igualmente atos de violência política contra a mulher qualquer distinção, exclusão ou restrição no reconhecimento, gozo ou exercício de seus direitos e de suas liberdades políticas fundamentais, em virtude do sexo.

A nova lei altera o Código Eleitoral para proibir a propaganda partidária que deprecie a condição de mulher ou estimule sua discriminação em razão do sexo feminino, ou em relação à sua cor, raça ou etnia (art. 323, do Código Eleitoral).

Crimes eleitorais. A lei inclui no Código Eleitoral o crime de “assediar, constranger, humilhar, perseguir ou ameaçar, por qualquer meio, candidata a cargo eletivo ou detentora de mandato eletivo, utilizando-se de menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia, com a finalidade de impedir ou de dificultar a sua campanha eleitoral ou o desempenho de seu mandato eletivo” (art. 326-B, inserido no Código Eleitoral). A prática será punida com pena de reclusão, de 1 a 4 anos, e multa. A pena será aumentada em 1/3 (um terço) se o crime for cometido contra mulher gestante; maior de 60 anos; e com deficiência.

Já os crimes de calúnia, difamação e injúria durante a propaganda eleitoral também terão penas aumentadas em 1/3 até metade caso envolvam menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia; ou sejam praticados por meio da internet ou de rede social ou com transmissão em tempo real.

O ato de divulgar, na propaganda eleitoral ou durante período de campanha eleitoral, fatos sabidos inverídicos em relação a partidos ou a candidatos e candidatas capazes de exercer influência perante o eleitorado, também terá pena aumentada em 1/3 até metade se envolver menosprezo ou discriminação à condição de mulher ou à sua cor, raça ou etnia; ou se for cometido por meio da imprensa, rádio ou televisão, por meio da internet ou de rede social, ou transmitido em tempo real. Hoje, a pena prevista para esse crime eleitoral é de detenção de dois meses a um ano, ou pagamento de 120 a 150 dias-multa. Pela nova lei, essa pena poderá ser aplicada também a quem produzir, oferecer ou vender vídeo com conteúdo inverídico acerca de partidos ou candidatos.



Estatutos partidários

A nova lei também altera a Lei Orgânica dos Partidos Políticos, para determinar que os estatutos dos partidos contenham regras de prevenção, repressão e combate à violência política contra a mulher. Os partidos terão 120 dias para adequar seus estatutos.

Debates

Foi alterada a Lei das Eleições para definir que, nas eleições proporcionais (para cargos do Legislativo), os debates sejam organizados de modo a respeitar a proporção de homens e mulheres fixada na própria lei eleitoral, ou seja, de no mínimo 30% de candidaturas de mulheres.

Para exemplificar

entende-se que, quando o intuito é deslegitimar a participação das mulheres na política, as ações listadas a seguir se qualificam como violência política de gênero:

- ameaçar, por meio de palavras, gestos ou outras formas, nas redes sociais ou fora delas;
- ofender a dignidade das mulheres, imputar-lhes fato ofensivo à sua reputação ou fato criminoso (injuriar, difamar e/ou caluniar);
- violar a intimidade das mulheres, como divulgar fotos íntimas e dados pessoais (inclusive montagens);
- desviar recursos destinados exclusivamente a candidaturas femininas para candidaturas masculinas;
- não indicar mulheres para cargos de poder/chefia, como a liderança de partidos;35
- questionar/criticar mulheres sobre as suas vidas privadas (sexualidade, maternidade, identidade de gênero);
- induzir a crença de que a mulher não é competente para a função a que está se candidatando ou para a qual foi eleita;
- interromper mulheres em seus lugares de fala;
- apropriar-se de ideias de mulheres;
- excluir mulheres dos debates;
- questionar/criticar mulheres sobre sua aparência física e/ou suas roupas;
- promover a manipulação psicológica, imputando que as mulheres são loucas/desequilibradas ou muito emotivas (gaslighting);
- permitir que homens expliquem às mulheres coisas simples ou de áreas que elas dominam, como se elas fossem incapazes de compreender (mansplaining).

FICA A DICA!

Entenda o significado das expressões *maninterrupting*, *bropropriating*, *gaslighting* e *mansplaining*, pois assim fica mais fácil que homens e mulheres conscientes se articulem para evitar situações frequentes pelas quais muitas mulheres passam.

Maninterrupting

ocorre quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. A palavra é uma junção de “man” (homem) e “interrupting” (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer “homens que interrompem”. Esse comportamento é muito comum em reuniões e palestras mistas, quando uma mulher não consegue concluir sua frase por ser constantemente interrompida pelos homens ao redor.

Gaslighting

termo derivado do termo inglês *Gaslight*, ‘a luz [inconstante] do candeeiro a gás’, é um dos tipos de abuso psicológico que leva a mulher a achar que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto, sendo que está originalmente certa. É um jeito de fazer a mulher duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memórias e sanidade.

Mansplaining

ocorre quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender. O termo é uma junção de “man” (homem) e “explaining” (explicar).

Bropropriating

ocorre quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela. O termo é uma junção de “bro” (de brother, irmão, mano) e “appropriating” (apropriação). É algo que acontece muito em reuniões.



Canais de denúncia

Quando a situação envolve violência política de gênero, as vítimas contam com canais específicos, como o Ministério Público Eleitoral de cada Estado – órgão que atua na fiscalização da regularidade e da integridade do processo eleitoral. Em períodos eleitorais, as Procuradorias Regionais Eleitorais (MPF) nos Estados costumam abrir um canal para receber denúncias sobre irregularidades em candidaturas femininas femininas, disponível em seu site (<http://www.mpf.mp.br> e <http://www.mpf.mp.br/pge/servicos-ao-cidadao>).

O TSE e cada Tribunal Regional Eleitoral disponibiliza as Ouvidorias também como canais de denúncia. No caso do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas possui a OUVIDORIA DA MULHER.



+ MULHERES NA POLÍTICA SEM VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A gente pode. O Brasil **precisa**

