



RESPEITE TODO MUNDO

Guia prático para um ambiente de
trabalho **sem assédio e discriminação**



RESPEITE TODO MUNDO

Guia prático para um ambiente de
trabalho **sem assédio e discriminação**

Cartilha CapacitAÇÃO

RESPEITE TODO MUNDO **Guia Prático para um ambiente de trabalho** **sem discriminação e preconceito**

Presidente

Roberto Santiago

Coordenação Geral

André Santos Filho

Equipe MobilizAÇÃO

Paulo Cots
Roberto Leme (Theo)
Fabiano Polayna
Murilo Raggio
Raquel Serafin
Maria Isabel Estevam
Jhonatan Moura
Rodrigo Léo
Felipe Vaccari
Wagner da Silva Antonelli
Márcia Adão
Carolina Mendes

Equipe de Saúde, Medicina e **Segurança no Trabalho**

João Capana
Marcelo Lagares
Gabriel Amadeu
Igor Fabian de Aguiar
Vlademir Donizeti Baptista

Colaboração
Fábio Busian

Jornalista Responsável **e Projeto Gráfico:**

Fabiano Polayna

5ª Edição
Junho de 2023

TRABALHO SEM ASSÉDIO E SEM PRECONCEITOS!

A atuação dos nossos sindicatos visa deixar uma marca como agentes de transformação social



ROBERTO SANTIAGO

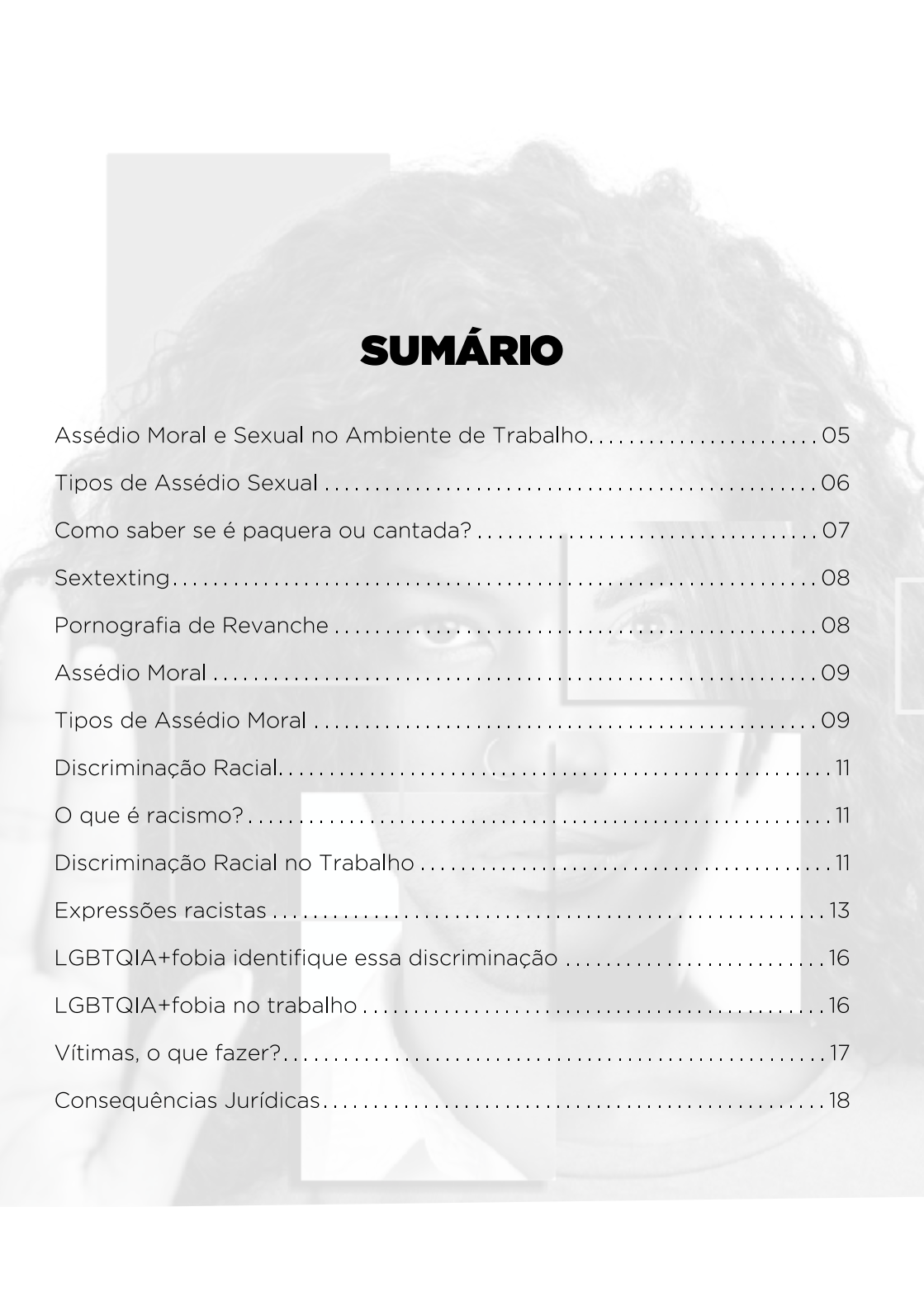
Presidente da FEMACO, FENASCON e vice-presidente da UGT. Deputado federal por dois mandatos, foi presidente da CTASP (Comissão do Trabalho) e eleito sete vezes consecutivas como um dos parlamentares mais influentes do Congresso Nacional

Para ampliar e intensificar as ações de conscientização, prevenção e combate à violência psíquica ou física no ambiente de trabalho, a FEMACO, seus sindicatos filiados e o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes (IAGF), criaram a campanha “#RespeiteTodoMundo”.

O objetivo é mobilizar empresas, trabalhadores e toda sociedade para o engajamento solidário e empático de combate aos assédios moral e sexual, e ao preconceito e discriminação no mundo do trabalho.

Práticas que costumam ter por objetivo submeter, subordinar ou subjugar pessoas, impedindo ou dificultando que conquistem ou permaneçam nos espaços de destaque, com poder de decisão ou voz.

A atuação do nosso grupo vai além da pauta ‘capitalXtrabalho’, pois, procuramos debater temas do cotidiano dos trabalhadores, conhecendo a fundo os problemas que os assolam, suas dificuldades, sonhos e ideais. Assim, enxergando o lado humano e social daqueles que representamos, podemos contribuir significativamente na vida de cada um. Desta forma, nossos sindicatos visam deixar uma marca consolidada como agentes de transformação social.

A grayscale background image of a woman's face, partially obscured by white geometric shapes: a large rectangle on the left, a smaller one in the center, and a square on the right. The woman has dark, curly hair and is looking slightly to the right.

SUMÁRIO

Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho.....	05
Tipos de Assédio Sexual	06
Como saber se é paquera ou cantada?	07
Sextexting.....	08
Pornografia de Revanche	08
Assédio Moral	09
Tipos de Assédio Moral	09
Discriminação Racial.....	11
O que é racismo?.....	11
Discriminação Racial no Trabalho	11
Expressões racistas	13
LGBTQIA+fobia identifique essa discriminação	16
LGBTQIA+fobia no trabalho	16
Vítimas, o que fazer?.....	17
Consequências Jurídicas.....	18



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Uma nova portaria altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA para as organizações que são obrigadas a constituí-la nos termos da NR-05. Desde março de 2023, a nova nomenclatura passou a ser:

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.
Entre as orientações, está a “inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas”.

É importante esclarecer que há diferença entre assédio moral e sexual no trabalho. 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.



VOCÊ SABIA?

O 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

ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As pessoas têm o direito de escolher como, quando, onde e com quem desejam praticar atos de caráter sexual.

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

QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

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 insinuas 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 (um) a 2 (dois) anos.

PORNOGRAFIA DE REVANCHE

Ocorre quando o assediador divulga qualquer conteúdo íntimo, seja “nudes”, “prints” ou áudios da vítima sem o consentimento dela.



ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral são 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).

INSTITUCIONAL: Ocorre quando a empresa tolera ou pratica comportamento abusivo, institui estratégias e regras desumanas com 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 o artigo 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; e Suicídio” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).



DISCRIMINAÇÃO RACIAL

VOCÊ SABE 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 OU INTENCIONAL é uma ação explícita e nítida, com agressão física ou verbal por meio de ofensas, apelidos ou chacotas.

INDIRETA OU NÃO-INTENCIONAL é uma ação velada ou mascarada que provoca 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 compartilham uma história, cultura, tradições e origem comuns. 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.



As empresas não podem 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, e 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 o artigo 140, parágrafo 3º, e reclusão de um a cinco anos para crimes de racismo, segundo a Lei nº 7.716/1989.



RACISMO NÃO TEM GRAÇA!

Apelidos e piadas sobre raças também são proibidos.

CONHEÇA ALGUMAS EXPRESSÕES RACISTAS E SAIBA PORQUE MOLDAR O VOCABULÁRIO É UMA FORMA DE COMBATER O PRECONCEITO RACIAL

Algumas expressões carregam uma carga de racismo, demonstrando uma conotação de inferiorização e discriminação quanto à população negra. Por isso é importante aprender o que significam, para assim moldar o Vocabulário com a finalidade de combater o preconceito racial.

“A coisa tá..., serviço de..., inveja...”. Se você conhece o final dessas expressões é hora de debater sobre racismo. Tardiamente, a escravidão foi abolida no Brasil há 132 anos, e ainda hoje o racismo estrutural permeia a sociedade, nas instituições, nas relações interpessoais, nos espaços de poder, sendo muitas vezes pelo jeito de falar.

EXPRESSÕES E SEUS SIGNIFICADOS

De acordo com o Geledés - Instituto da Mulher Negra, fundado pela sociedade civil em 1988, as expressões e palavras racistas são um indício de como a opressão e o preconceito estão incorporados na forma de viver da população. Algumas das expressões comumente usadas são:

“A COISA TÁ PRETA”

A expressão associa o “preto” a uma situação desconfortável, desagradável, difícil e até perigosa. Em vez disso, pode-se dizer “A coisa está difícil”.

“SERVIÇO DE PRETO”

É uma frase usada para remeter a um serviço mal feito ou realizado de maneira errada, mas associa isso ao trabalho feito pelos negros, colocando a palavra “preto” como a representação de algo ruim. Pode-se trocar por “serviço mal feito”.

“DENEGRIR”

No dicionário Aurélio, denegrir significa “fazer ficar mais negro”, mas no cotidiano é usado como sinônimo de difamar, associando o “tornar-se negro” como algo ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”. Aqui pode trocar essa expressão facilmente usando somente “difamar”.

“CABELO RUIM”

Expressão normalmente usada para se referir pejorativamente ao cabelo afro, juntamente com outras como fios “rebeldes”, “cabelo duro”, “carapinha”, “mafuá”, “piaçava” e outros tantos derivados que depreciam o cabelo afro. Conforme o Instituto Geledés, por vários séculos, essas frases causaram a negação do próprio corpo e a baixa autoestima entre as mulheres negras sem o cabelo liso. Pode-se usar apenas “seu cabelo é cacheado” ou “cabelo afro” e retirar o tom pejorativo da fala porque ter um cabelo afro não é sinônimo de cabelo ruim.

“TER UM PÉ NA COZINHA”

Essa é uma forma racista de falar de uma pessoa com origem negra, pois lembra o período da escravidão em que o único lugar permitido às mulheres negras era a cozinha da casa grande. Nesse caso, o melhor é retirar a expressão do vocabulário.

“SAMBA DO CRIOULO DOIDO”

Esse é o título do samba que satirizava o ensino de História do Brasil nas escolas do país nos tempos da ditadura, composto por Sérgio Porto (ele assinava com o pseudônimo de Stanislaw Ponte Preta). No entanto, a

expressão debochada é comumente usada para se remeter a uma confusão ou trapalhada, reafirmando um estereótipo e a discriminação aos negros.

“NÃO SOUTUAS NEGAS”

Essa expressão coloca a mulher negra como “qualquer uma” ou “de todo mundo”, ou seja, a frase indica que a pessoa não é “alguém que faz de tudo”. Além de ser uma frase racista, também é muito machista e não deve ser usada.

“MULATA”

Na cultura espanhola, esse termo referia-se ao filhote macho do cruzamento de cavalo com jumenta ou de jumento com égua e hoje é usada com a ideia de sedução, sensualidade ligada a mulher negra. Um derivado ainda mais pejorativo é “mulata tipo exportação”, que pulveriza a visão da mulher negra e seu corpo como uma mercadoria. Esse é mais um caso de expressão a ser retirada do cotidiano.

“INVEJA BRANCA”

Na contramão de outros termos, esse significa que a inveja branca é uma inveja “do bem”, que não faz mal. No entanto, isso associa a cor branca como algo bom, que não machuca, ao contrário do negro.

“AMANHÃ É DIA DE BRANCO”

Também nesse uso da palavra “branco” como algo bom, essa expressão é utilizada para remeter a um dia de muito trabalho e compromissos, mas traz uma visão de que só pessoas brancas trabalham duro. Isso porque, na época da escravidão, o trabalho dos escravos não era visto como um trabalho de fato e isso continua perpetuado até hoje com expressões como essa.

**NÃO PRECISA SER
PRETO, MULHER OU GAY,
PARA COMBATER O RACISMO,
MISOGINIA OU LGBTQIA+FOBIA.
PRECISA SER HUMANO**

A FEMACO e seus sindicatos estão engajados na luta contra qualquer tipo de preconceito. As nossas atitudes no ambiente trabalho refletem nas nossas atitudes na sociedade e no mundo. **Faça a diferença!**

FEMACO
Federação dos Trabalhadores em Serviços, Assaio e Comércio
União e Ação dentro do âmbito do São Paulo

FENASCON
Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Assaio e Comércio, Limpeza Urbana, Ambiental e Areas Verdes

CONASCON
Confederação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Assaio e Comércio, Limpeza Urbana, Ambiental e Areas Verdes

UGT
UNION GIGS

INSTITUTO ABÍLIO GUSMÃO DE FONTES



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 colaboradores.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:

DIRETA OU INTENCIONAL é uma ação explícita e nítida, com agressão física ou verbal por meio de ofensas, apelidos ou chacotas.

INDIRETA OU NÃO-INTENCIONAL - 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.
IGUALDADE ACIMA DE TUDO!
Somos iguais perante a lei, sem distinção de
qualquer natureza (art. 5º, caput, CF/88).**

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:

- Registrar a denúncia na página da sua federação/sindicato;
- Buscar o apoio dos colegas de trabalho, principalmente se presenciaram o fato ou que tenham sido vítimas;
- Juntar provas;
- 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: A empresa fica passível de multa, indenizações e reajustes salariais. (Lei 9.029/1995, artigo 7º, inciso XXX, CF/88).

AS PERDAS LEGAIS INCLUEM:

- Rotatividade de empregados gerando despesas com rescisões, seleção e treinamento de pessoal;
- O aumento de ações trabalhistas pedindo reparação por danos morais;

A EMPRESA PODE SOFRER:

- Perdas no desempenho da equipe comprometendo a produtividade e eficiência;
- Acidente, doença e afastamento do trabalho;
- Danos no equipamento de trabalho;

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

ASSÉDIO MORAL, SEXUAL,
DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

NÃO SE CALE

DENUNCIE!

Você sabia que o seu sindicato está aberto a receber demandas relacionadas ao assédio moral, sexual, discriminação e preconceito no ambiente de trabalho?

Se você está sendo vítima de atitudes como essas, denuncie.

Acesse a página da sua federação sindical: **FEMACO.COM.BR** e clique no botão '**DENÚNCIA**'.

Sua identidade será preservada.



femaco.com.br

Facebook: femacooficial
Instagram: femaco_oficial

Rua Major Quedinho, 300 - Bela Vista
São Paulo/SP - Telefone: (11) 3248-7300

ANOTAÇÕES GERAIS



femaco.com.br

Facebook: femacooficial

Instagram: femaco_oficial

Rua Major Quedinho, 300 - Bela Vista
São Paulo/SP - Telefone: (11) 3248-7300



Associação das Empresas de Importação e Comércio Exterior do Brasil
Federação das Indústrias de São Paulo



Federação Nacional das Indústrias de São Paulo



Associação Nacional das Indústrias de São Paulo



União Geral do Trabalho



Advogado