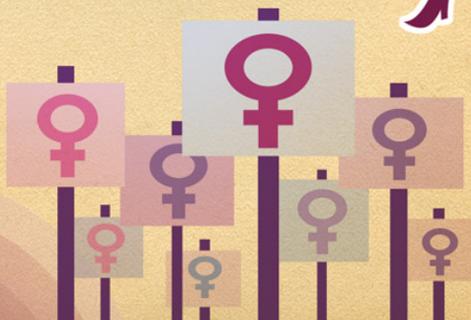
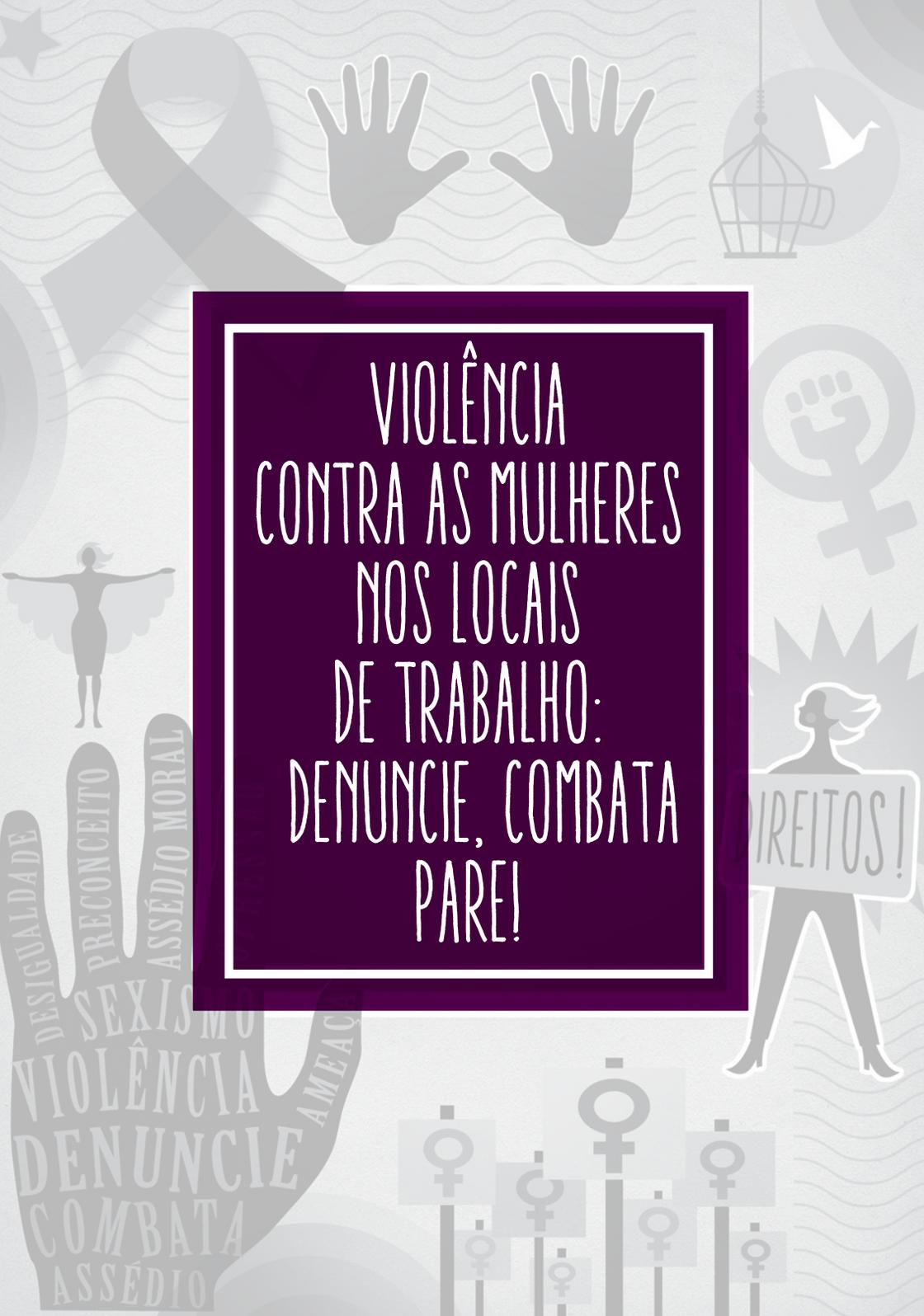


VIOLÊNCIA
CONTRA AS MULHERES
NOS LOCAIS
DE TRABALHO:
DENUNCIE, COMBATA
PARE!

DESIGUALDADE
PRECONCEITO
ASSÉDIO MORAL
OPRESSÃO
SEXISMO
VIOLÊNCIA
DENUNCIE
COMBATA
ASSÉDIO
AMEAÇA

DIREITOS!





VIOLÊNCIA
CONTRA AS MULHERES
NOS LOCAIS
DE TRABALHO:
DENUNCIE, COMBATA
PARE!

DESIGUALDADE
PRECONCEITO
ASSÉDIO MORAL
SEXISMO
VIOLÊNCIA
DENUNCIE
COMBATA
ASSÉDIO

AMEAÇA

DIREITOS!

EXPEDIENTE

Publicação da Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil

APOIO: AFL-CIO Solidarity Center e IMPACT Trade Union

ELABORAÇÃO: Léa Marques

COORDENAÇÃO: Jocelio Drummond e Dane Helen Bauléo

REVISÃO: Igor Ojeda

PROJETO GRÁFICO: Renné Ramos

ILUSTRAÇÕES: Ricardo Cammarota

São Paulo, janeiro de 2016

É permitida a reprodução integral ou parcial desta publicação, mediante citação de créditos para a ISP Brasil.

INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS - ISP

PRESIDENTE: Dave Prentis

SECRETÁRIA-GERAL: Rosa Pavanelli

ENDEREÇO: 45, Avenue Voltaire, BP 9, F-01211

Ferney-Voltaire Cedex, France

TEL: + 33 (0) 4 50 40 64 64

WEBSITE: www.world-psi.org

EMAIL: psi@world-psi.org

SECRETÁRIO REGIONAL DAS AMÉRICAS: Jocélio Drummond

EMAIL: psi.interamerica@world-psi.org

PRESIDENTA DO COMITÊ MUNDIAL DE MULHERES: Juneia Batista

NO BRASIL

ENDEREÇO: Rua Barão de Itapetininga, 163 - 2º andar – SL 2

CEP: 01042-001 - São Paulo - SP - Brasil

TEL: +55 (11) 3120-6171

SUMÁRIO

Apresentação	04
Introdução	06
A violência sexista	10
Formas de violência contra a mulher	13
Fatores que contribuem para manter a violência sexista	16
A violência sexista nos locais de trabalho	18
Identificando o assédio moral no trabalho	21
Identificando o assédio sexual nos locais de trabalho	24
O que uma trabalhadora vítima de violência sexista deve fazer?	26
O que deve ser feito pelos governos para combater a violência?	27
O que trabalhadoras e trabalhadores podem fazer em seus locais de trabalho para coibir a violência sexista?	29
O que as entidades sindicais devem fazer para atuar nessa luta?	30
Onde buscar ajuda	33
Legislação.....	33
Considerações finais	37
Bibliografia	38

APRESENTAÇÃO

O mundo atravessa um dos seus mais difíceis momentos em relação à economia global. O avanço do conservadorismo e do machismo pode ser ainda mais sentido em época de crise internacional do capitalismo, quando temos uma maior investidura das forças econômicas e patriarcais sobre as pessoas, especialmente sobre a vida das mulheres. A violência sexista ocorrida nos locais de trabalho é mais uma dessas expressões que revelam o caráter político e estrutural da sociedade em que vivemos. As políticas de precarização do serviço público, agravadas pela terceirização, expõem ainda mais as mulheres trabalhadoras do setor a esse tipo de violência.

O Comitê de Mulheres da Internacional de Serviços Públicos (ISP), reconhecendo essa triste realidade, desenvolve uma campanha de combate à violência sexista nos locais de trabalho, realizando diversas atividades e também através da publicação da presente cartilha. Seu conteúdo é resultado dos debates realizados em 2015, em encontros estaduais com a participação das entidades filiadas da ISP Brasil, no marco do Projeto Fortalecimento da Política de Gênero da ISP com Ênfase na Luta contra a Violência de Gênero nos Postos de Trabalho no Brasil e no Cone Sul, patrocinado pelo IMPACT - sindicato de trabalhadoras e trabalhadores dos serviços públicos da Irlanda. Esta publicação também conta com patrocínio do AFL-CIO Solidarity Center - organização sediada nos Estados Unidos que promove os direitos das trabalhadoras e trabalhadores em diversos países.

Esta cartilha apresenta a questão e convoca os sindicatos para o combate e prevenção da violência. Deve ser utilizada como um instrumento de informação, formação e mobilização para mulheres e homens no combate à violência sexista nos locais de trabalho. Não pretende esgotar o assunto ou se aprofundar nas discussões teóricas sobre os vários aspectos da questão, mas fornecer elementos que possibilitem a identificação, denúncia, prevenção e a busca de soluções dos casos de violência sexista nos locais de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em sua última reunião do Conselho de Administração (em novembro de 2015) que será pautada na Conferência Internacional do Trabalho de 2017 (CIT/2017) uma proposta de Convenção internacional contra a violência sexista nos locais de trabalho. Num mundo globalizado, estabelecer normas internacionais para combater e prevenir a violência sexista é necessário para os interesses das trabalhadoras, das empresas e dos governos. A violência ameaça a saúde física e psicológica e é uma ameaça aos direitos humanos e à dignidade das pessoas. Nos somamos firmemente à iniciativa da OIT por uma norma internacional contra a violência sexista nos locais de trabalho.

Para a ISP, que há tempos defende e atua por um serviço público de qualidade, com trabalho decente e equidade de gênero e de remuneração, é fundamental, através de suas entidades filiadas, reivindicar o direito a uma vida sem violência para todas as mulheres. Essa condição é necessária para que elas possam se sentir seguras para decidir, amar, produzir, conquistar novos espaços, romper barreiras, preconceitos e tabus. Para que sejam protagonistas de suas vidas.

INTRODUÇÃO

A violência sexista é um sério problema que atinge milhões de mulheres no mundo todo e, de maneira intensa, no Brasil. É uma das mais cruéis faces do machismo. A opressão pode ocorrer sobre qualquer uma, em qualquer lugar: em casa, na rua, no transporte, no local de trabalho e de lazer. A situação é tão grave que em 2015 a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a considerá-la uma epidemia mundial e uma das mais frequentes violações dos Direitos Humanos.

No Brasil, a situação é alarmante: a cada 5 minutos uma mulher é espancada; a cada 2 horas uma mulher é assassinada devido à violência doméstica; de 2009 a 2012 as denúncias de estupro cresceram 158%; aumentaram consideravelmente os relatos públicos de assédio sexual e/ou moral nos locais de trabalho. (Dados da Secretaria de Políticas para Mulheres – SPM/PR – 2012)

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340 de 2006) foi uma grande conquista, pois reconheceu a violência doméstica contra as mulheres como crime e não como assunto privado. Porém, ainda são necessárias a implantação efetiva e a ampliação de políticas públicas de combate e prevenção dessas práticas. Precisamos romper com o descaso de governos, autoridades, parlamentares em relação a essa dramática situação. Além disso, a Lei Maria da Penha destina-se apenas a casos de violência doméstica e familiar garantindo, quando necessário, o vínculo trabalhista mesmo diante da necessidade de afastamento



do emprego. Mas a lei não se aplica a situações de violência nas relações de trabalho.

No mundo do trabalho, o capitalismo reforça os valores do patriarcado, ainda prevalecendo a divisão sexual do trabalho, em que são separados e hierarquizados o que seriam os trabalhos das mulheres e o dos homens, valorizando mais estes últimos. Fruto da luta histórica das mulheres, algumas atualmente conseguem romper essas barreiras e se destacam, mas ainda assim são alvos de preconceitos, tratamentos desiguais, salários menores e desconfianças de suas capacidades profissionais.

As consequências físicas e psicológicas da violência sexista nos locais de trabalho são enormes para quem as sofre, mas recaem também de forma a prejudicar empregadores e, no caso do serviço público, até mesmo o governo. Os custos financeiros com afastamentos, processos judiciais e acompanhamento médico e psicológico, assim como os custos sociais, são repassados a toda sociedade.

A existência de um Estado democrático pressupõe a igualdade de direitos, de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, sendo, portanto, incompatível com as manifestações de violência sexista. Assegurar a democracia, por sua vez, requer pensar sobre as relações sociais que nela se estabelecem.

O fim da violência sexista nos locais de trabalho se faz como condição necessária para a construção de novas relações baseadas nos

princípios do respeito a uma vida digna para todas as mulheres e da igualdade entre homens e mulheres.

O movimento sindical, composto por mulheres e homens, precisa assumir também para si o combate à violência sexista. **Os sindicatos devem ser espaços de formação, denúncia, fiscalização e de controle social em relação ao cumprimento das leis que garantam a igualdade de oportunidades e de tratamento às mulheres trabalhadoras.**

Assim, mobilizar, sensibilizar e articular o movimento sindical para o combate à violência sexista nos locais de trabalho é repensar as ações internas e externas aos espaços laborais, e lutar, em aliança com demais movimentos sociais, para a construção de uma sociedade efetivamente justa e democrática, com vista à superação das desigualdades sociais e o fim de todas as formas de violência contra as mulheres.



A VIOLÊNCIA SEXISTA

A violência sexista é a violência que sofrem as mulheres, por sua condição enquanto mulher. Ela amplia o conceito da violência de gênero no sentido de que pode acometer a todas as mulheres, independente de sua orientação sexual. Assim, ocorre sem distinção de raça, classe social, religião, orientação sexual, idade ou qualquer outra condição. É produto de um sistema social patriarcal que subordina o sexo feminino ao masculino. Essa violência é a expressão da vontade de dominação e não é uma questão privada. Ela revela relações de poder desiguais entre mulheres e homens e contribui para perpetuar esse tipo de desigualdade.

Essa é uma realidade que atinge milhões de mulheres no mundo todo. Essa violência é aquela que a mulher sofre por ser mulher, e geralmente é praticada por homens próximos dela, como maridos, namorados, ex-companheiros e chefes de trabalho.

O combate à violência contra as mulheres costuma esbarrar nas poucas políticas de atendimento para as que sofreram a violência, que recaem no medo que a vítima tem de denunciar. Dessa forma, muitas mulheres acabam sofrendo diversas formas de violência por anos consecutivos.

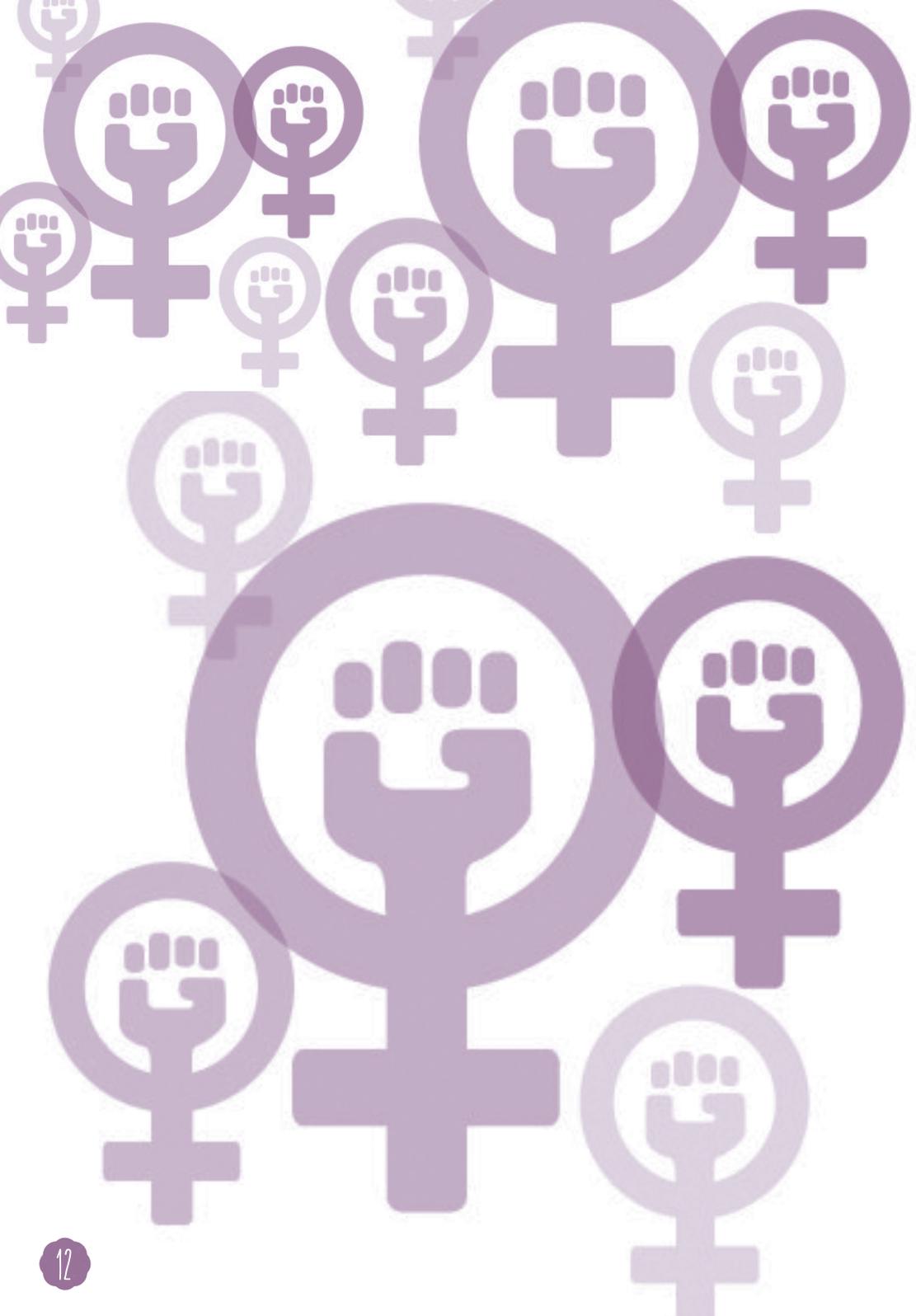


Independente do lugar em que é praticada, a violência sexista pode ter repercursões no local de trabalho. Uma mulher que é vítima da violência doméstica pode ser também assediada por seu chefe ou colega de trabalho. Pode ausentar-se do trabalho durante dias por causa das agressões sofridas, ou, se segue indo ao trabalho, seu desempenho profissional fica comprometido.

A violência pode acontecer ainda no trajeto das mulheres até seus locais de trabalho. Nas ruas e nos transportes públicos é comum que as mulheres sofram assédio e casos de estupro de fato.

A ideia geral sobre a violência contra as mulheres é que se trata de uma situação extrema ou localizada, envolvendo pessoas individualmente. Mas ela toca todas as mulheres, pois mesmo que uma não tenha passado por uma situação de violência em si, todas já tiveram medo, mudaram seu comportamento, limitaram suas opções pela ameaça da violência.

Outra ideia equivocada é que a violência contra as mulheres é apenas um problema das classes mais pobres e das culturas “exóticas”. No entanto, sabemos que a violência é transversal e ocorre em todas as classes sociais, em diferentes culturas e religiões.



FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

SEXUAL: forçar a mulher a ter relações sexuais e/ou praticar atos sexuais que não a agradam (ou de forma agressiva); obrigá-la a ter relação sexual com outras pessoas ou presenciar outras pessoas tendo relações. Quando ocorre o estupro e abuso sexual, em casa ou fora dela, resultando também em lesões corporais, gravidez indesejada e problemas emocionais. As trabalhadoras podem sofrer esse tipo de violência dentro de casa, nas ruas no trajeto até seu local de trabalho, ou, ainda, no próprio local de trabalho.

FAMILIAR: sofrida dentro da família, ou seja, nas relações entre os membros da comunidade familiar, formada por vínculos de parentesco: pai, mãe, filho, marido, padrasto e outros. Essa violência traz reflexos em toda vida profissional da mulher, e diminui seu desempenho profissional.

FÍSICA: ação ou omissão que causem dano à integridade física de uma pessoa. Pode acontecer nos locais de trabalho, nos espaços privados e espaços públicos.

MORAL: ação destinada a caluniar, difamar ou injuriar a honra ou a reputação de uma mulher. Uma forma de violência velada é o assédio moral. Fofocas mal-intencionadas que depreciem as mulheres e que sejam feitas no locais de trabalho são exemplos desse tipo de violência.

PSICOLÓGICA: impedir uma mulher de trabalhar; relacionar-se com familiares, amigos ou vizinhos; interferir na vestimenta da companheira; criticar seu desempenho profissional ou doméstico; desvalorizar sua aparência física; destruir ou esconder documentos ou objetos pessoais. Piadinhas, reiteradas humilhações e desprezo pelo trabalho realizado pelas mulheres é uma das maneiras de expressão dessa violência nos locais de trabalho.

MATERIAL: expor as mulheres, e parentes que dela dependam financeiramente, à situação de dificuldade financeira que poderia ser evitada; companheiro/marido não contribuir para a sobrevivência familiar; abandonar a casa deixando a família em desamparo ou sem assistência, situação que pode ser agravada nos casos em que a mulher esteja doente ou grávida. No emprego, expressa-se quando são pagos salários diferenciados para mulheres e homens na mesma função, elas recebendo menos que eles.

PATRIMONIAL: ação de retenção ou subtração, destruição parcial ou total de pertences da vítima: objetos, aparelho de telefone, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, dinheiros, roupas etc. Estragar um computador necessário para o desempenho profissional, uma máquina de costura, de lavar, ou qualquer outro instrumento de trabalho das mulheres são formas de violência patrimonial contra estas relacionada ao trabalho.

O reconhecimento das diversas formas de manifestação da violência contra as mulheres implica a compreensão de que esse é um tema

importante para a organização da classe trabalhadora. A desigualdade entre homens e mulheres se expressa de muitas maneiras, e a violência é uma delas. Por isso, o movimento sindical deve incluir esse tema nas lutas gerais e históricas dos sindicatos, assim como todos aqueles que dizem respeito às condições de trabalho das mulheres.



Na nossa cartilha, usaremos o termo “violência sexista nos locais de trabalho” para nos referirmos a todas as formas de violência (sexual, física, moral, material, psicológica e patrimonial) a que as mulheres trabalhadoras estão expostas nos locais de trabalho, agravadas pelo fato de serem mulheres.

FATORES QUE CONTRIBUEM PARA MANTER A VIOLÊNCIA SEXISTA

Fruto da construção histórica das sociedades modernas, o processo por meio do qual o capitalismo é reforçado pelo patriarcado faz com que os homens, enquanto grupo social, tenham privilégios e sejam protegidos quando agem de forma a tentar manter a submissão das mulheres. Muitas lutas têm conseguido questionar e até mesmo reverter em parte a construção machista de nossa sociedade, mas, ainda há uma série de obstáculos que precisamos romper para podermos colocar fim à violência sexista. Tais como:

- ♀ A impunidade dos agressores;
- ♀ O silêncio das mulheres agredidas;
- ♀ As ideias construídas socialmente sobre a inferioridade das mulheres;
- ♀ A violência tratada como questão natural e a sua conseqüente banalização;
- ♀ A transformação das vítimas em culpadas – dizem que foi a mulher que provocou e que mereceu;
- ♀ As diferenças de remuneração entre mulheres e homens no mundo do trabalho que muitas vezes as colocam em dificuldades de autossuficiência econômica e dependentes financeiramente dos homens;



- ♀ O papel da mídia, que reforça os valores machistas e capitalistas;
- ♀ Resquícios da escravidão, quando as mulheres negras não tinham o controle do próprio corpo e da própria vida.
- ♀ Diversas desculpas para tentar justificar os atos de violência: bebida, estresse ou loucura.

Não tem desculpa para a violência. Tem que ter punição.

A VIOLÊNCIA SEXISTA NOS LOCAIS DE TRABALHO

A violência sexista nos locais de trabalho é uma das grandes aflições que atinge mulheres de todas as idades, raças e etnias, orientação sexual e nos aponta, portanto, que é um problema estrutural e sistêmico, arraigado em fatores sociais, econômicos, organizacionais e culturais.

O desequilíbrio de poder nos locais de trabalho e as condições precárias de emprego para muitas mulheres as tornam mais vulneráveis principalmente ao assédio moral e/ou sexual, mas também a abusos e violações de todas as formas.

A violência sexista nos locais de trabalho está muito presente no dia a dia de muitas mulheres trabalhadoras. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT - 2015) indicam que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente.

Não há dados nacionais oficiais sobre o tema, mas sabemos que a maioria das trabalhadoras brasileiras, independente da área de atuação e do cargo que ocupam, já sofreu algum constrangimento desse tipo no trabalho. As que pessoalmente não passaram por isso têm colegas que já passaram.

A violência sexista repercute em diversas áreas da vida das mulheres, conforme mostram os dados de uma pesquisa feita no ano de 2000 pela médica do trabalho e pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Dra. Margarida Barreto (única

pesquisa específica sobre o tema). Em estudo de dois anos e meio com trabalhadoras do serviço público, Margarida constatou que as mulheres que já tinham sofrido algum tipo de violência queixavam-se de males generalizados. Abaixo, o quadro originado dessa pesquisa, que demonstra como diversos aspectos da vida pessoal das trabalhadoras são impactados quando elas são vítimas de alguma violência. Do total de 100% de mulheres que já foram vítimas de alguma violência sexista no local de trabalho, temos as porcentagens das que relatam os seguintes efeitos causados após a violência:

Crises de choro	100%
Dores generalizadas	80%
Palpitações, tremores	80%
Sentimento de inutilidade	72%
Insônia ou sonolência excessiva	69,6%
Depressão	60%
Diminuição da libido	60%
Aumento da pressão arterial	40%
Dor de cabeça	40%
Distúrbios digestivos	40%
Tonturas	22,3%
Ideia de suicídio	16,2%
Falta de apetite	13,6%
Falta de ar	10%
Beber álcool demasiadamente	5%

Conforme os dados mostram, um ato de violência que por si só já é inaceitável reflete em uma série de outros comportamentos na vida privada e profissional das mulheres. Impacto no desempenho, adoecimento, afastamento, ideias de suicídio e impactos em toda sua saúde mental. Muitas vezes as vítimas de violência acabam por “descontar” sua situação em outros/as colegas de trabalho, gerando um ambiente de trabalho altamente hostil e atingindo a todos/as os profissionais e também os/as usuários/as do serviço público.

Outras vezes, a mulher que sofre a violência no trabalho transfere sua revolta com a situação para sua família, agredindo filhos/as, maltratando parentes etc.

Há ainda uma série de comportamentos que podem estar associados a uma situação de violência sexista: ansiedade, compulsão alimentar, dores ininterruptas nas articulações, lapsos de memória, tiques nervosos, desânimo, tendência à reclusão, apatia, entre outros.



IDENTIFICANDO O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Entende-se por assédio moral no trabalho qualquer manifestação de uma conduta abusiva, especialmente, os comportamentos, palavras, atos, gestos e textos que possam atentar contra a personalidade, dignidade ou integridade física ou psicológica de um trabalhador ou trabalhadora.

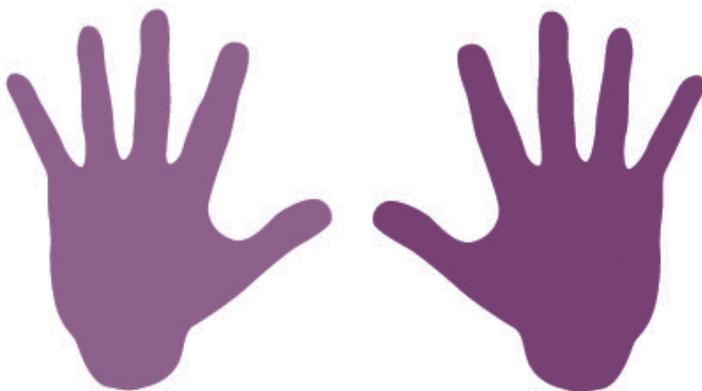
Com relação a essa definição, o assédio moral é identificado como um abuso de poder que atenta contra os direitos trabalhistas das pessoas, com consequências negativas para o local de trabalho e que degrada a vítima. Supõe uma ação reiterada de abusos, expressando-se através de humilhações por uma ou várias pessoas. O mais comum é que quem sofre o abuso esteja em situação de subordinação direta em relação a quem o comete.

Exemplos de condutas abusivas que configuram assédio moral:

- ♀ Gritar ou insultar a vítima na frente de outras pessoas ou na ausência destas;
- ♀ Designar objetivos ou projetos com prazos impossíveis de serem cumpridos;
- ♀ Sobrecarregar seletivamente a vítima, atribuindo muito trabalho em comparação aos demais trabalhadores;
- ♀ Ameaças reiteradas de demissão ou troca de setor como forma de punição;
- ♀ Tratar de maneira desrespeitosa, diferente, excluí-la;

- ♀ Modificar várias vezes as atribuições ou responsabilidades da trabalhadora sem seu prévio conhecimento;
- ♀ Ridicularizar a vítima e estigmatizá-la diante de outros trabalhadores;
- ♀ Invisibilizar a vítima, ignorá-la;
- ♀ Não repassar informações cruciais para o bom desempenho de seu trabalho ou manipular informações para induzir a vítima ao erro e depois acusá-la de negligente ou incompetente;
- ♀ Difamar a vítima com a finalidade de acabar com sua reputação e imagem pessoal;
- ♀ Ignorar os êxitos e conquistas profissionais;
- ♀ Criticar continuamente seu trabalho, suas propostas;
- ♀ Castigar ou impedir qualquer tomada de decisão ou iniciativa pessoal no marco de suas atribuições;
- ♀ Desvalorizar o trabalho, ideias ou resultados obtidos em comparação com os dos demais trabalhadores;
- ♀ Incentivar demais trabalhadores a participar de qualquer uma das ações anteriores mediante persuasão, coação ou abuso de autoridade.

Essas condutas, realizadas de maneira reiterada, constituem assédio moral e geram na vítima uma perda gradual de autoconfiança e autoestima, gerando estresse e abrindo a possibilidade a outras doenças físicas e psicológicas. Afetam sobremaneira a qualidade de seu trabalho e a qualidade de sua vida em geral, repercutindo em suas relações sociais e familiares.



O serviço público é um dos ambientes de trabalho em que o assédio moral se apresenta de forma muito visível e marcante, especialmente pela falta de instituições que fiscalizem e multem quando identificam irregularidades. Nos serviços públicos, o assédio moral tende a ser mais frequente em razão de uma peculiaridade: o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional da trabalhadora e do trabalhador. Logo, não podendo demiti-la/o sem motivo, passa a humilhá-la/o e sobrecarregá-la/o de tarefas inócuas, ou não repassa tarefas, indiferente ao custo social de sua postura, quase sempre impune. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática quase cotidiana no interior das repartições públicas.

As principais vítimas de assédio moral são as mulheres. E, especialmente, as que estão em cargos de menor poder, caso da maioria das mulheres negras, lésbicas, bissexuais e trans. As que se tornam mães também são alvos prioritários do assédio, tanto por serem subestimadas quando estão grávidas quanto ao retornarem da licença-maternidade, sofrendo com a readaptação da função e com cobranças desconfiadas.

IDENTIFICANDO O ASSÉDIO SEXUAL NOS LOCAIS DE TRABALHO

O assédio sexual, na definição da OIT, são atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes que apresentem as seguintes características: condições para manter o emprego, influência para ser promovida, impactos na carreira profissional.

O Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) o define como sendo a abordagem, não desejada, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de pessoas subordinadas. Nossa legislação sobre o tema é bastante tardia. Somente em 2001 que o assédio sexual passou a ser considerado crime no Brasil, através da Lei 10.224/2001, que prevê pena de um a dois anos.

O assédio sexual no trabalho precisa ser entendido como uma forma de discriminação no emprego que viola o direito das trabalhadoras de terem segurança nos locais de trabalho e igualdade de oportunidades.

A igualdade econômica entre mulheres e homens é condição fundamental para a emancipação das mulheres e para que elas possam sair mais rapidamente de uma situação de violência sexista.

Os assédios moral e/ou sexual expõem as trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, e/ou repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente, afetando sua autoestima e a saúde psicológica.

Essas formas de violências são difíceis de serem comprovadas pelo fato de envolverem, na maioria das vezes, apenas duas pessoas: o assediador e a vítima. Conseguir provar que aconteceu o assédio moral ou sexual nos locais de trabalho é muito difícil, pois muitas vezes tem-se apenas a palavra da mulher que foi vítima da violência contra a palavra de seu superior que cometeu o assédio. E, ainda, quem faz a denúncia muitas vezes fica discriminada e é transformada em culpada ou como um problema para a gestão pública.

Porém, mesmo sendo difícil, a denúncia precisa ser feita. Será somente com a denúncia e a punição dos assediadores que poderemos dar um fim à violência sexista nos locais de trabalho. Uma pessoa que comete violência costuma agir da mesma maneira com várias vítimas. Há exemplos bem-sucedidos de denúncia e punição, em que as mulheres conseguiram sair da situação de violência. Por isso, reiteramos que a denúncia é fundamental e tem que ser feita.

Nos locais de trabalho, os cargos de poder e comando estão, na maioria das vezes, com os homens, o que explicita as diferenças estruturais entre homens e mulheres nos locais de trabalho, e cria mais condições para que as mulheres sejam as vítimas quase que absolutas do assédio sexual e maioria entre os assédios morais.

Mas, em alguns casos, as mulheres estão em cargos de chefia. É preciso que, nesses casos, elas não assumam e exerçam o poder de forma autoritária. A forma autoritária e violenta de exercer o poder precisa ser desconstruída. Para isso, precisamos de mais mulheres nos espaços de poder e com outra cultura política exercida por elas.

O QUE UMA TRABALHADORA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA SEXISTA DEVE FAZER?

- ♀ Anotar tudo o que acontece, fazer um registro diário e detalhado do dia a dia do trabalho, procurando, ao máximo, coletar e guardar provas do assédio (bilhetes do assediador, documentos que mostrem o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou inúteis, documentos que provem a perda de vantagens ou de postos etc.);
- ♀ Manter-se em alerta, mas sem pânico.
- ♀ Buscar ajuda nos canais de denúncia e acolhimento do próprio órgão público, quando existirem.
- ♀ Vencer o medo, denunciando sua situação a pessoas de sua confiança. É importante romper o silêncio e saber que não está sozinha.
- ♀ Averiguar se outras pessoas estão na mesma situação, ou parecida.
- ♀ Procurar informações sobre seus direitos e sobre as distintas instâncias de proteção.
- ♀ Procurar o sindicato, organizar-se.
- ♀ Evitar conversa, sem testemunha, com quem pratica a agressão.
- ♀ Em casos extremos, retirar-se do local de trabalho, explicitando, por escrito, que o motivo é a violência sexista no local de trabalho.
- ♀ Buscar orientação jurídica.
- ♀ Utilizar os distintos meios disponíveis de proteção que a legislação lhe garantir.

O QUE DEVE SER FEITO PELOS GOVERNOS PARA COMBATER A VIOLÊNCIA?

É preciso garantir políticas públicas que possam alterar a situação de violência. Essas políticas devem ter como ponto forte ações de prevenção da violência e o apoio com segurança e qualidade às vítimas.

Para isso, é necessário:

- ♀ Reconhecimento de que a problemática persiste na sociedade.
- ♀ Mudanças legais que permitam o aumento do poder real das mulheres para combater a discriminação social, econômica e política.
- ♀ Criar nas diferentes esferas do poder público (municipal, estadual e federal) um Código de ética que proíba todas as formas de discriminação e assédio moral;
- ♀ Realizar seminários, palestras e outras atividades voltadas à discussão e sensibilização sobre as práticas abusivas de violência sexista.

♀ O Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) precisa disponibilizar mais auditores fiscais para garantir a fiscalização das condições de trabalho no setor público.

♀ A aprovação da Convenção 151 da OIT contribui nessa luta na medida em que, ao estabelecer mesas de negociação coletiva no setor públi-



co, possibilitaria que as mulheres levassem essas questões para as cláusulas das negociações coletivas.

- ♀ É importante também incentivar e fortalecer a atuação dos Comitês Pró Equidade de Gênero e Raça nas Empresas Públicas.
- ♀ Construção e fortalecimento de políticas que garantam a autonomia pessoal e econômica das mulheres (políticas de habitação, emprego, educação, saúde);
- ♀ As políticas públicas de combate à violência sexista têm que ser transformadas em políticas de Estado para que não sejam perdidas de um governo para outro.
- ♀ Criação/ativação de Conselhos Municipais e Estaduais de Mulheres;
- ♀ Ampliação das Delegacias Especializadas no Atendimento às Mulheres (DEAMs).



O QUE TRABALHADORAS E TRABALHADORES PODEM FAZER NOS LOCAIS DE TRABALHO PARA SE COIBIR A VIOLÊNCIA SEXISTA?

A primeira coisa a se fazer para combater a violência sexista nos locais de trabalho é manter um ambiente de trabalho que respeite a presença das mulheres. Brincadeiras consideradas “de macho” são desnecessárias no trabalho. Piadinhas, exibição de fotos e vídeos de mulheres nuas e comentários sobre aparências femininas devem ser evitados. Com isso, as mulheres poderão sentir-se mais respeitadas e confortáveis.

Quando uma violência for praticada, a primeira coisa a fazer é apoiar e acolher a vítima e procurar provas para denunciar formalmente o agressor. É preciso que o assunto não seja “varrido para debaixo do tapete”, falando sobre o ocorrido – sem expor a vítima – para que o mesmo fato não aconteça novamente. É importante reforçar a solidariedade no local de trabalho, como forma de coibir o agressor, criando uma rede de resistência às condutas abusivas.

Um ambiente de trabalho saudável, com condições dignas, é uma conquista diária, que requer “vigilância constante”, cooperação e respeito aos próximos e à condição individual de cada um.

O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS DEVEM FAZER PARA ATUAR NESSA LUTA?

Os sindicatos devem ser um espaço privilegiado para o combate à violência sexista porque podem tornar-se um lugar acolhedor para as mulheres vítimas da violência, onde elas possam se expressar.

Também devem ser um local de proposição de políticas públicas e ações afirmativas para o combate à violência sexista.

♀ **Os sindicatos jamais podem minimizar relatos de casos de violência sexista nos locais de trabalho;**

♀ Ajuizar ações jurídicas;

♀ Desenvolver campanhas de sensibilização e conscientização para a questão da violência contra as mulheres e sobre como obter ajuda para superá-la;

♀ Devem negociar e lutar pela construção de políticas públicas que reconheçam que a violência sexista é uma questão que interfere no mundo do trabalho. Essas políticas devem proporcionar apoio e assistência às vítimas de violência e punição aos agressores;

♀ Fiscalizar o cumprimento de todas as medidas de proteção às vítimas de violência sexista nos locais de trabalho;

♀ Organizar manifestações em conjunto com outros sindicatos e movimentos de mulheres pautando a violência sexista nos locais de trabalho;

- ♀ Estabelecer relações com movimentos de mulheres que já trabalhem com o tema;
- ♀ Desenvolver ações que garantam a proibição do assédio sexual, moral e a violência nos locais de trabalho;
- ♀ Desenvolver campanhas contra a violência direcionadas especificamente a combater a violência sexista nos locais de trabalho;
- ♀ Assegurar que as pessoas responsáveis de receber e investigar qualquer denúncia sobre ações de violência tenham capacitação adequada para tratar das queixas com a devida sensibilidade;
- ♀ Nos meios de comunicação das entidades, dedicar sempre algum espaço para o tema do combate estrutural do machismo, que é base da violência sexista;
- ♀ Os meios de comunicação dos sindicatos não podem jamais reforçar esteriótipos ou veicular mensagens, ainda que subliminares, que reforcem o machismo e que possam embasar a violência contra as mulheres;



- ♀ Incentivar as e os dirigentes a escreverem artigos sobre a violência contra as mulheres, mostrando que o tema não deve ficar restrito às Secretarias e coletivos de mulheres, mas ser uma luta de toda categoria;
- ♀ Realizar atividades de formação/debates sobre o tema para esclarecer as dúvidas e capacitar mais dirigentes para a luta;
- ♀ Incentivar que dirigentes sindicais participem dos Conselhos Municipais e Estaduais de Políticas para Mulheres, e demais Conselhos, onde as políticas públicas de combate à violência sexista devem ser debatidas;
- ♀ Desenvolver ações de ruas nos Estados e municípios, em conjunto com movimentos de mulheres e feministas, para chamar a atenção e sensibilizar toda a sociedade para a necessidade de pôr fim à violência contra as mulheres nos locais de trabalho.
- ♀ Lutar pela caracterização da violência sexista em lei específica, de alcance nacional, estadual e municipal;
- ♀ Criar mecanismos internos que facilitem que as entidades tomem conhecimento de casos de violência e possam tomar medidas jurídicas a respeito.
- ♀ Junto com a luta pela aprovação da Convenção 151, lutar para aumentar a participação das mulheres nas Mesas de Negociação Coletiva e para assegurar as conquistas de Cláusulas de Gênero e Diversidade.
- ♀ Internalizar a temática no projeto político-organizativo e na gestão das entidades sindicais.

ONDE BUSCAR AJUDA

- ✿ Sindicato da categoria da vítima da violência;
- ✿ DEAMs – Delegacias Especializadas no Atendimento às Mulheres;
- ✿ Ministério Público;
- ✿ Ministério do Trabalho;
- ✿ Justiça do Trabalho;
- ✿ Centros de Referência e apoio à vítimas de violência contra a mulher;
- ✿ Movimentos sociais que discutam a temática.

LEGISLAÇÃO ATUAL SOBRE VIOLÊNCIA SEXISTA NOS LOCAIS DE TRABALHO

Ainda não há no Brasil uma legislação específica que coíba e puna todas as formas de violência contra as mulheres nos locais de trabalho. Tem-se avançado mais no tema do assédio moral, que no âmbito federal conta com o projeto de Lei Federal nº 4.742/2001, que pretende inserir dispositivo no Código Penal criminalizando o assédio moral no trabalho.

Os direitos são assegurados pelos artigos 1º, 3º e 5º da Constituição de 1988, que tratam sobre a honra e a dignidade das pessoas, e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já o artigo 186 do Código Civil define a prática do assédio moral como ato ilícito, e o artigo 927 obriga a quem o pratica a repará-lo.

LEIS EXISTENTES EM ÂMBITO ESTADUAL:

- ✿ Lei nº 3.921/2002 – do Estado do Rio de Janeiro
- ✿ Lei Complementar nº 12.561/2006 – do Estado do Rio Grande do Sul
- ✿ Lei nº 12.250/2006 – do Estado de São Paulo
- ✿ Lei nº 13.036/2008 – do Estado de São Paulo
- ✿ Lei Complementar nº 347/2009 – do Estado do Mato Grosso

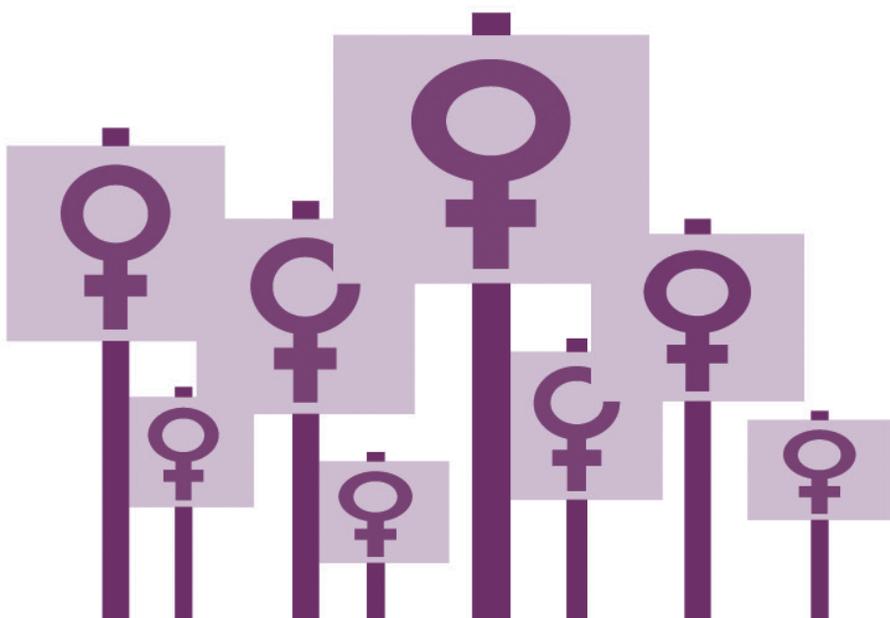
LEIS EXISTENTES EM ÂMBITO MUNICIPAL:

- ✿ Lei nº 1.163/2000 – Iracemápolis (SP)
- ✿ Lei nº 3.243/2001 – Cascavel (PR)
- ✿ Lei nº 1.078/2001 – Sidrolândia (MS)
- ✿ Lei nº 3.338/2001 – Osório (RS)
- ✿ Lei nº 2.120/2001 – Ubatuba (SP)
- ✿ Lei nº 504/2001 – Conchas (SP)
- ✿ Lei nº 2.982/2001 – Jaboticabal (SP)
- ✿ Lei nº 13.288/2002 – São Paulo (SP)
- ✿ Lei nº 3.671/2002 – Americana (SP)
- ✿ Lei nº 11.409/2002 – Campinas (SP)
- ✿ Lei nº 358/2002 – Guarulhos (SP)
- ✿ Lei nº 4.307/2002 – Botucatu (SP)
- ✿ Lei nº 138/2002 – Ilha Bela (SP)
- ✿ Lei nº 2.252/2002 – Itaquaquecetuba (SP)



- ✿ Lei nº 189/2002 – Natal (RN)
- ✿ Lei nº 5.534/2002 – Divinópolis (MG)
- ✿ Lei nº 435/2002 – Maringá (PR)
- ✿ Lei nº 4.552/2002 – Santa Maria (RS)
- ✿ Lei nº 2.949/2002 – Brasília (DF)
- ✿ Lei nº 573/2003 – Pinhais (PR)
- ✿ Lei nº 2.382/2003 – Resende (RJ)
- ✿ Lei nº 10.607/2003 – Juiz de Fora (MG)
- ✿ Lei nº 511/2003 – São Gabriel do Oeste (MS)
- ✿ Lei nº 1.977/2003 – Gravataí (RS)
- ✿ Lei nº 4.027/2003 – Bagé (RS)
- ✿ Lei nº 2.425/2003 – Gaspar (SC)
- ✿ Lei nº 9.736/2003 – Ribeirão Preto (SP)
- ✿ Lei nº 6.123/2003 – Presidente Prudente (SP)
- ✿ Lei nº 1.210/2004 – Sorriso (MT)
- ✿ Lei nº 2.392/2004 – Martinópolis (SP)
- ✿ Lei nº 4.252/2004 – São Caetano do Sul (SP)
- ✿ Lei nº 3.010/2004 – Poá (SP)
- ✿ Lei nº 2.658/2005 – Santana de Parnaíba (SP)

- ✿ Lei nº 3.152/2005 – Foz do Iguaçu (PR)
- ✿ Lei nº 9.897/2005 – Londrina (PR)
- ✿ Lei nº 3.308/2005 – Viamão (RS)
- ✿ Lei nº 864/2005 – Bombinhas (SC)
- ✿ Lei nº 430/2005 – Praia Grande (SP)
- ✿ Lei nº 3.959/2005 – Osasco (SP)
- ✿ Lei nº 7.223/2006 – Sete Lagoas (MG)
- ✿ Lei nº 23/2006 – Campina Grande do Sul (PR)
- ✿ Lei nº 12.561/2006 – Porto Alegre (RS)
- ✿ Lei nº 2.665/2006 – Balneário Camboriú (SC)
- ✿ Lei nº 3.234/2006 – Amparo (SP)
- ✿ Lei nº 2.735/2006 – Monte Aprazível (SP)
- ✿ Lei nº 6.555/2007 – Araraquara (SP)
- ✿ Lei nº 4.103/2007 – Suzano (SP)
- ✿ Lei nº 491/2007 – Fazenda Rio Grande (PR)
- ✿ Lei nº 2.359/2007 – Capão da Canoa (RS)
- ✿ Lei nº 1.510/2007 – Rolim de Moura (RO)



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A existência da violência sexista nos locais de trabalho é tão antiga quanto o próprio trabalho, mas hoje conquistamos a visão de que ela é um problema a ser combatido. Um mal que abala a saúde física e mental. Além do gênero, a cor faz diferença: a maioria dessas vítimas são mulheres e negras.

A violência sexista constitui uma conduta grave, com reflexos individuais e profundos transtornos nas relações e condições de trabalho. Muitas vezes essa violência não é materializável, sendo impossível medi-la, a não ser a partir de suas consequências sobre a mente e o corpo de quem a sofre.

O silêncio, a discriminação, a impunidade, a dependência econômica das mulheres em relação aos homens e as justificativas teóricas e psicológicas toleram e agravam essa situação.

A luta para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a autoestima passa pela organização coletiva, pela organização das mulheres e pela organização da classe trabalhadora.

Para colocarmos um fim na violência sexista, é necessário construirmos um outro modelo de sociedade, baseado na igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas de suas vidas, seja em casa, no trabalho, nos estudos, nos diferentes espaços de poder ou em qualquer outro espaço.

VIOÊNCIA CONTRA AS MULHERES NOS LOCAIS DE TRABALHO:
DENUNCIE - COMBATA - PARE!
ISP BRASIL

BIBLIOGRAFIA:

- Bahia. Tribunal de Justiça. “A mulher é a protagonista de sua vida!”. Cartilha. Salvador, 2007.
- Brasil. Ministério da Saúde. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral.
- Brasília, Cartilha. Mesa de Negociação do Ministério da Saúde, 2011.
- Brasil. Ministério da Saúde. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio sexual, 2011.
- Brasília, Cartilha. Mesa de Negociação do Ministério da Saúde, 2011.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. “Gêneros diferentes, direitos iguais”. Cartilha. Brasília, 2013.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. “Assédio moral e sexual no trabalho”. Cartilha. Brasília, 2013.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em: www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html.
- Confederação Nacional do Ramo Químico - CNQ. Assédio Moral - a tirania nas relações do trabalho. Cenas de violência cotidiana. CNQ/ INST-CUT, São Paulo, 2002.
- FASUBRA . “Lei nº11.340/ 2006- Maria da Penha- “Mulheres Construindo, Resistindo e Revolucionando”. Cartilha. Brasília, 2010, 30p.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.
- GUEDES, Maria Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. 2. ed. São Paulo.
- HELOANE, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. Disponível em : <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm/FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>.



HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral- a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 2002.

Sindicato dos Bancários de Pernambuco. História em quadrinhos: Assédio moral é ilegal e imoral. Recife, 2005.

ISP BRASIL. Assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho. Cartilha (texto de Aparecido Inácio- advogado/professor.São Paulo,dez.2009, 43p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo. Saraiva, 1996.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Assédio moral nas organizações: a dinâmica do abuso de poder. Trabalho Científico apresentado na PUC Minas (Betim).

Sindicato dos Bancários. “Assédio Moral é Ilegal e Imoral”. Cartilha. Recife, 2005,30p.

SINDSERF&Wagner Advogados Associados. “Assédio Moral no mundo do Trabalho”. Cartilha informativa. Porto Alegre, 2006, 22p.

SINTRASEF & Lailah Vasconvelos de Oliveira Vilela. “Assédio Moral no Trabalho”. Cartilha. Rio de Janeiro, 2007,18p.

UPCN. Cuaderno de Igualdad de Oportunidades. Serie: Derechos. “Violencia Laboral- Qué es? Cómo actuar? Dónde acudir?”. Buenos Aires. 2007,32p.

ENTIDADES QUE PARTICIPARAM DA ELABORAÇÃO DESTA CARTILHA:

- CNTSS/CUT** - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Seguridade Social da CUT
- CONDSEF** - Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal
- CONTRACS** - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT
- CSPB** - Confederação dos Servidores Públicos do Brasil
- FASUBRA** - Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras
- FENAFISCO** - Federação Nacional do Fisco Estadual e Distrital
- FENASEPE** - Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos Estaduais e do Distrito Federal
- FESSP-ESP** - Federação dos Sindicatos dos Servidores Públicos no Estado de São Paulo
- FETAM/SP** - Federação dos Trabalhadores da Adm. e do Serviço Público Munic. do Estado de São Paulo
- FETAMCE** - Federação dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal do Estado do Ceará
- FETAM-RN** - Federação dos Trabalhadores em Adm. Pública Municipal do Rio Grande do Norte
- FNE** - Federação Nacional dos Enfermeiros
- FNU/CUT** - Federação Nacional dos Urbanitários da CUT
- SEEPE** - Sindicato dos Enfermeiros no Estado de Pernambuco
- SEESP** - Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo
- SINDSAÚDE/SP** - Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo
- SINDSEP/SP** - Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública e Autarquias no Município de São Paulo
- SINDSER/DF** - Sindicato dos Servidores e Empregados da Adm. Direta, Fundacional, das Autarquias e Empresas Públicas do DF
- UNSP** - Sindicato Nacional dos Servidores Públicos Cíveis do Brasil



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internationale de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
International Facklig Organisation for Offentliga Tjänster
國際公務員連



IMPACT

