

CONSTRUINDO UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL: política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação

Darcene Lima dos Santos

Doutora em Direito (UA-Espanha), Mestre (NAEA/UFPA),
Defensora Pública do Estado do Pará (Núcleo de Gênero).
Participação na Red Geispe – pesquisadoras Espanholas e
Latino americanas.

- Uma repartição pública corresponde a um micro sistema social, no qual são reproduzidas todas as práticas vigentes na sociedade macro. Por isso, são recorrentes as práticas de opressão de gênero na esfera pública, o que se expressa, por conseguinte, no âmbito privado e familiar, em verdadeiro processo de retroalimentação recorrente do repertório do patriarcalismo excludente e opressor: machismo, racismo, lgbtfofia, patrimonialismo, entre outras violências.

ASSÉDIO

MORAL X SEXUAL

Assédio moral é uma conduta repetitiva dentro da relação de trabalho em que o empregado é submetido à situações humilhantes e constrangedoras.

Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições.

Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz.

Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.

Assédio sexual é o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Promessas de tratamento diferenciado com insinuações explícitas ou veladas.

Contato físico não desejado e convites impertinentes.

Chantagem para permanência no emprego, conversas indesejáveis sobre sexo.

As informações mais relevantes indicam que a Resolução CNJ n. 351/2020 é pouco conhecida pela maioria dos grupos profissionais pesquisados.

O que é assédio moral?

- **1996:** primeiro estudo pelo sueco Heinz Leymann;
- Clássico: HIRIGOYEN, 1998; Einarsen, 2000; Guedes, 2004; Leymann, 1996; Soboll, 2008;
- **Esforço repetitivo** de **desqualificação** de uma pessoa por outra, podendo conduzir ou não ao assédio sexual.
- Violência baseada em humilhações, agressões, psicoterror e abusos de poder que interferem na saúde dos trabalhadores e em suas trajetórias profissionais (ANDRADE e ASSIS, 2017);
- Democrático e de grande poder destrutivo;
- O poder judiciário reproduz as estruturas sociais.

Formas de assédio moral (Hirigoyen)

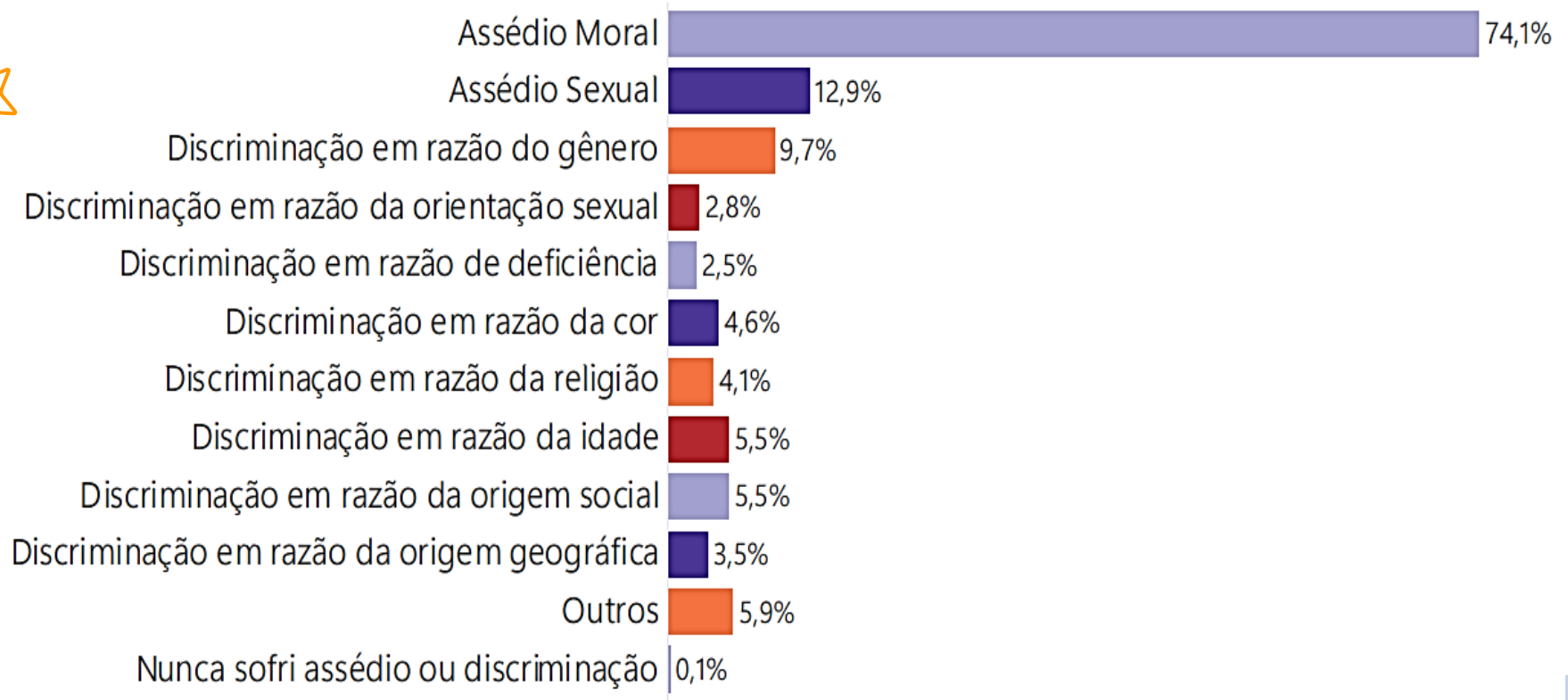
- Deterioração proposital das condições de trabalho (ex. retirar computador, atribuir funções inferiores a formação e cargo);
- Isolamento e recusa de comunicação;
- Atentado contra a dignidade (fofocas, rumores e zombaria);
- Violência verbal, física e sexual.

Assédio moral organizacional

Processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;



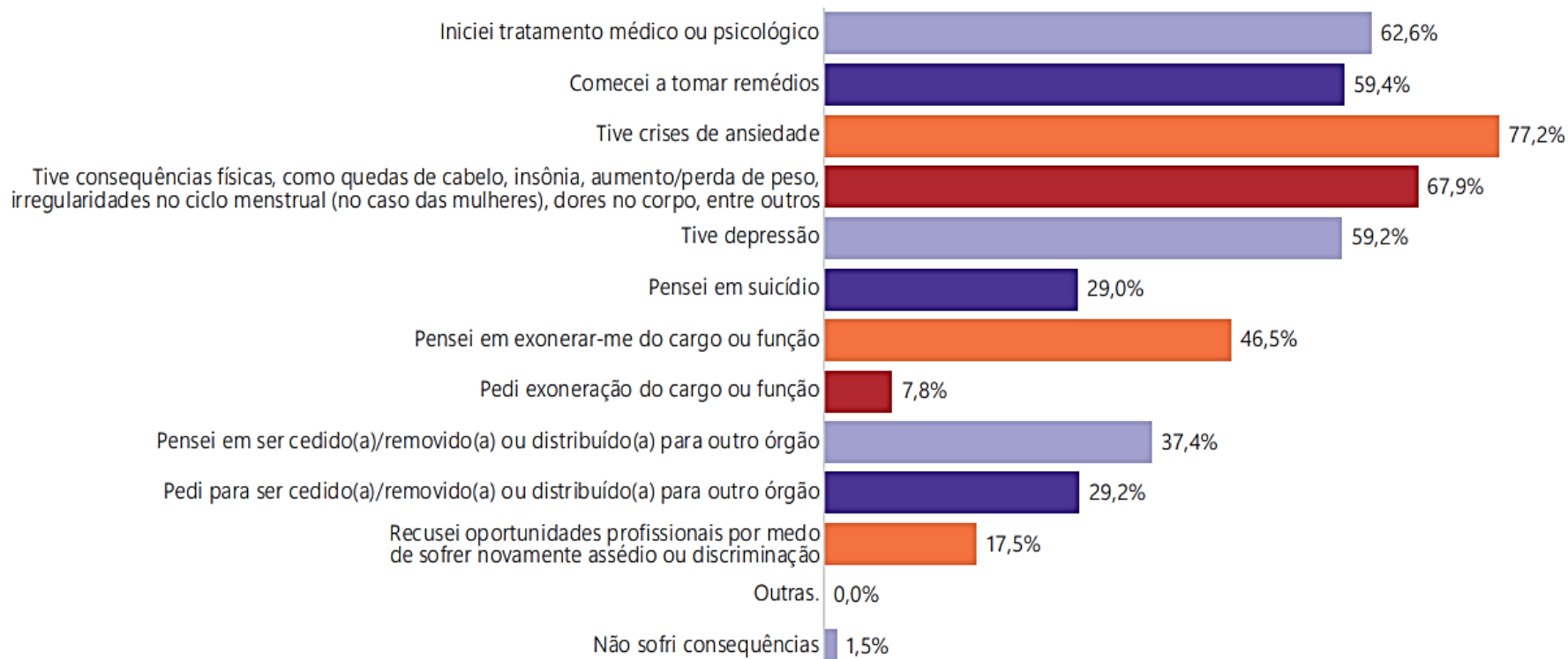
Figura 13 – Percentuais quanto aos tipos de assédio ou discriminação sofridos



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.

CNJ: Consequências

Figura 25 – Percentuais das consequências sofridas por quem denunciou



Assédio sexual

- CANTADA X ASSÉDIO;
- Reciprocidade e consentimento x chantagem;
- O assediador usa as suas prerrogativas, a sua posição na organização e os instrumentos que domina para chantagear com fins pessoais;
- Não há Dom Juan ou Casanova, não existe sedução;
- Imposições de propostas, insinuações ou atos de carácter libidinosos não desejados e nem retribuídos que causam ao assediado medo.



FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL

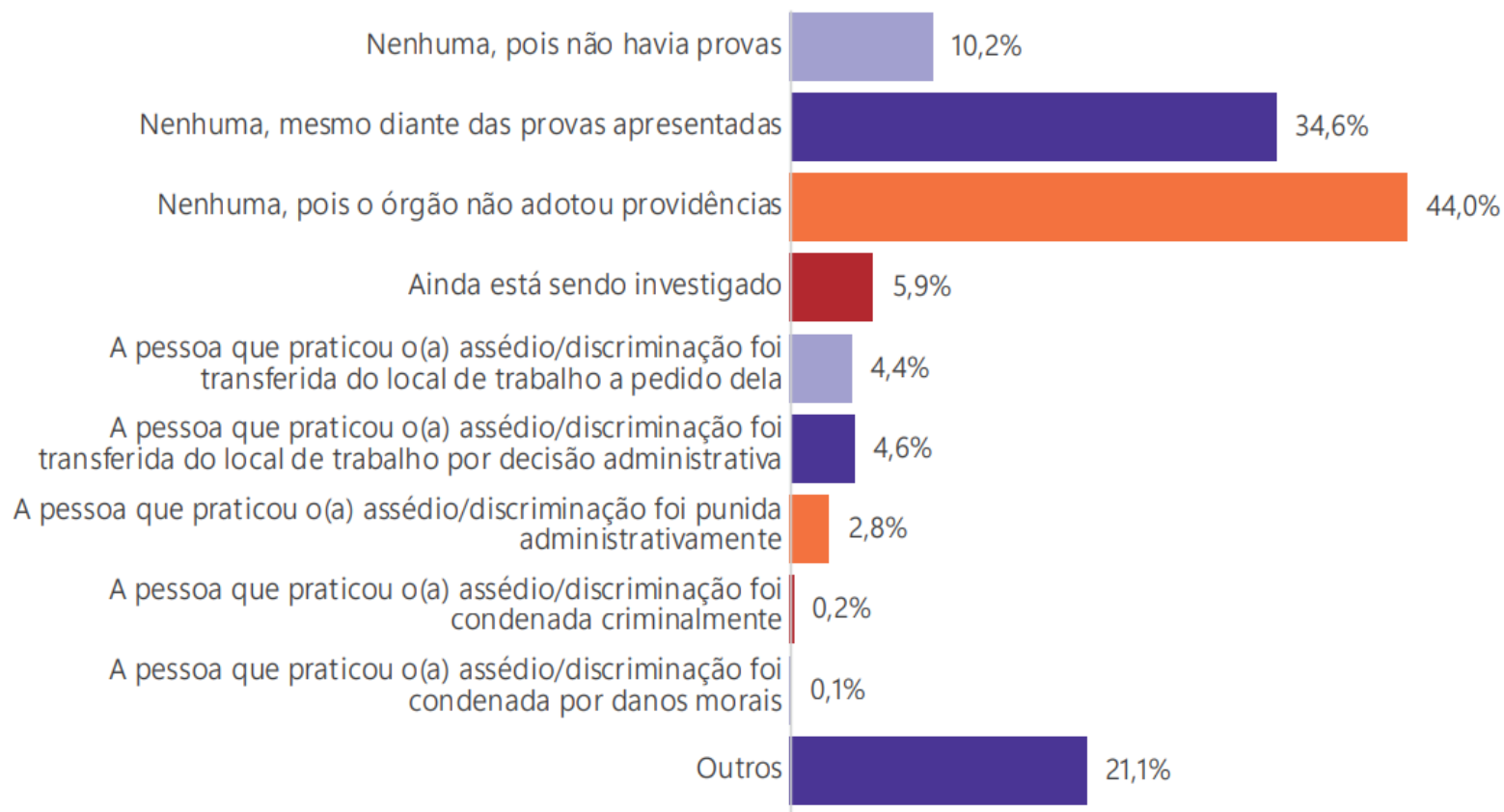
Piadas pejorativas à sexualidade e/ou às escolhas sexuais das pessoas;

Brincadeiras tipicamente sexistas;

Comentários constrangedores sobre o gênero oposto;

Toques desnecessários, olhares constantes (mira decote).

Figura 20 – Percentuais sobre consequências para quem praticou assédio ou discriminação



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.



FATORES DE VULNERABILIDADE

- RAÇA (racismo);
- GÊNERO (machismo estrutural);
- CLASSE (renda e cargos);
- PCD (capacitismo);
- Questões geracionais (ageísmo)



DADOS SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO (CNJ)

- 30% não enxergava medidas de prevenção antes da publicação da resolução;
- Palestras é o tipo de medida contra assédio e discriminação mais lembrada pelos(as) profissionais que atuam no Poder Judiciário (84,5%);
- 55,7% sofreram assédio;
- Intersseccionalidade etnia/raça/cor das pessoas mais afetadas pelo assédio e discriminação são os(as) indígenas (73,5%), e pessoas de cor preta (71,3%). Mulheres são mais assediadas (11,8%) do que os homens (9,3%).

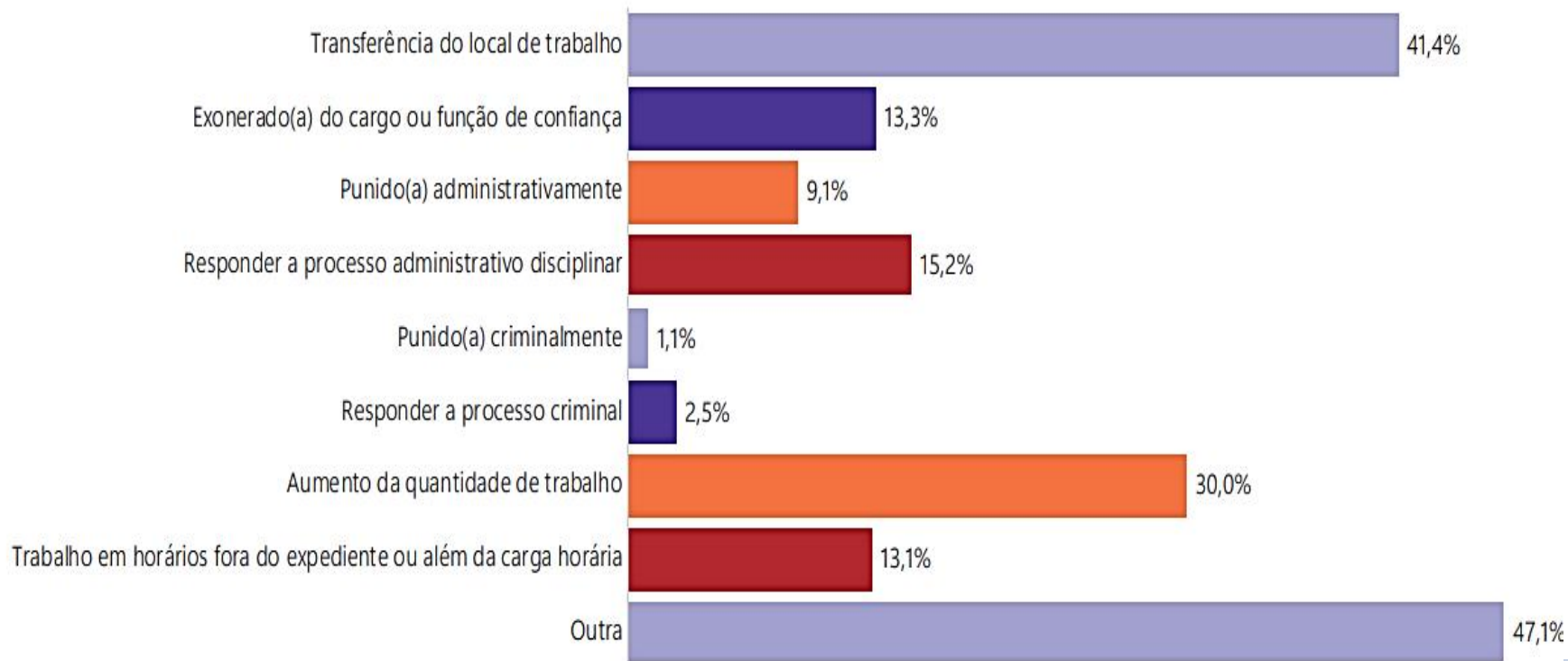


DADOS SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

- Os(as) agressores(as), em 74,4% são superiores hierárquicos;
- Somente 13,9% realizam denúncias de casos de assédio e/ ou discriminação;
- Motivos mais citados para não denunciar: “Por achar que não ia dar em nada”, 49,1%, e por “Medo de sofrer represálias”, 48%.
- Nenhuma consequência ocorreu com o(a) agressor(a) (44%) conforme os respondentes;
- Ao denunciar aproximadamente 50% dos servidores(as) e juízes/juízas sofrem represálias; e quando a pessoa é de cor preta, a represália é maior (71,7%).



Figura 24 – Percentuais de tipos de represálias sofridas



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2022.



FATORES DE VULNERABILIDADE

- Mais da metade dos(as) informantes (59%) diz que não se sente seguro(a) para denunciar;
- A Resolução CNJ n. 351/2020 fortalece o sentimento de proteção de 2.628 profissionais, representando 17,6%.
- Para denunciar situações de assédio e discriminação, tem a Ouvidoria (59,7%); a Corregedoria (53,2%); as unidades relativas a Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos (40%); e a Comissão de Combate ao Assédio e Discriminação (37,8%).

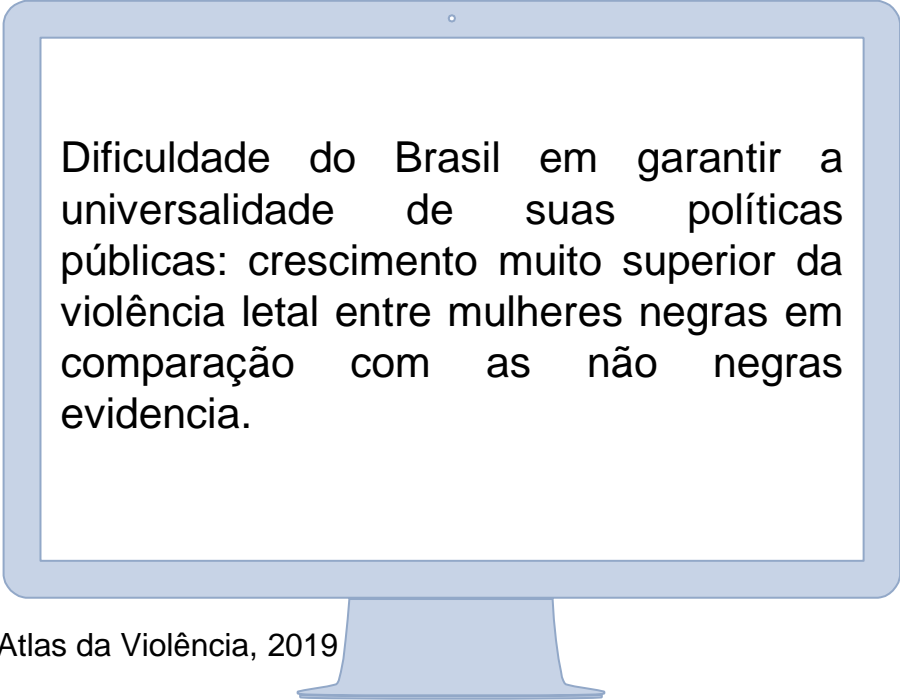
RAÇA vs ETNIA



1. **Raça** engloba características fenotípicas, como a cor da pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética (âmbito biológico).
2. **Etnia** compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo, comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas (âmbito cultural)

VIOLÊNCIA RACIAL

Desigualdade racial: 66% de todas as mulheres assassinadas no país em 2017 são negras.




Dificuldade do Brasil em garantir a universalidade de suas políticas públicas: crescimento muito superior da violência letal entre mulheres negras em comparação com as não negras evidencia.

Fonte: Atlas da Violência, 2019



GÊNERO



- Uma maneira de indicar **“construções culturais”**  – a criação inteiramente social de ideias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres.
- Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. “Gênero” é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado (Scott, 1995: 75)

BRASIL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO

- 5º lugar no ranking feminicídio;
- Brasil: 92ª no Índice de Desigualdade de Gênero (IDgG) – de 189 países;
- 13 homicídios femininos – 1 a cada 2 horas;
- Mulher ganha 30% menos que os homens e ocupa 38% cargos de chefia

CENÁRIO BRASILEIRO

- Aumento de 30,7% no número de homicídios de mulheres (2007-2017);
- STF: 9 M X 2 F, 1ª em 2006 e STJ: 27 M X 6 F do STJ;
- Ocupa 10,6% das cadeiras do Congresso Nacional



PERSPECTIVA DE DIREITOS HUMANOS

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) (1978) (1984): ARTIGO 1º

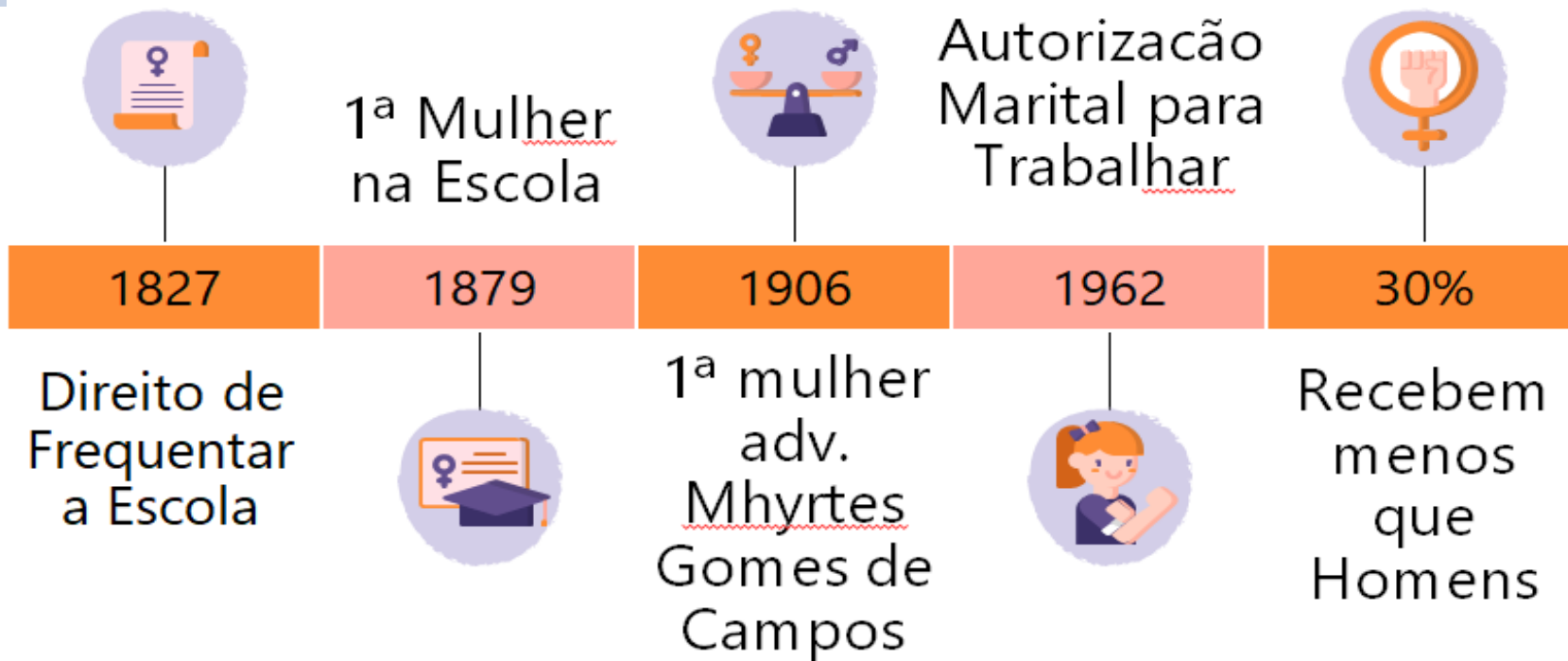
Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher).

CONVENÇÃO DE BELÉM, 1994

Artigo 6º. O direito de toda a mulher a uma vida livre de violência, incluir entre outros:

1. O direito da mulher de ser livre de toda forma de discriminação, e
2. O direito a mulher ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamentos e práticas sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade de subordinação.

VIOLÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



- 38% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres;
- 62,2% das funções de liderança são exercidas pelos homens

Carência de representatividade nos cargos de chefia





TRABALHO PÚBLICO E PRIVADO

- Cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos:
 - Mulheres 21,4 h semanais
 - Homens 11 h semanais.

- Proporção em trabalho parcial (até 30 horas semanais):
 - Mulheres 29,6%
 - Homens 15,6%



TJAC

TJPR





TJSP



TJPE



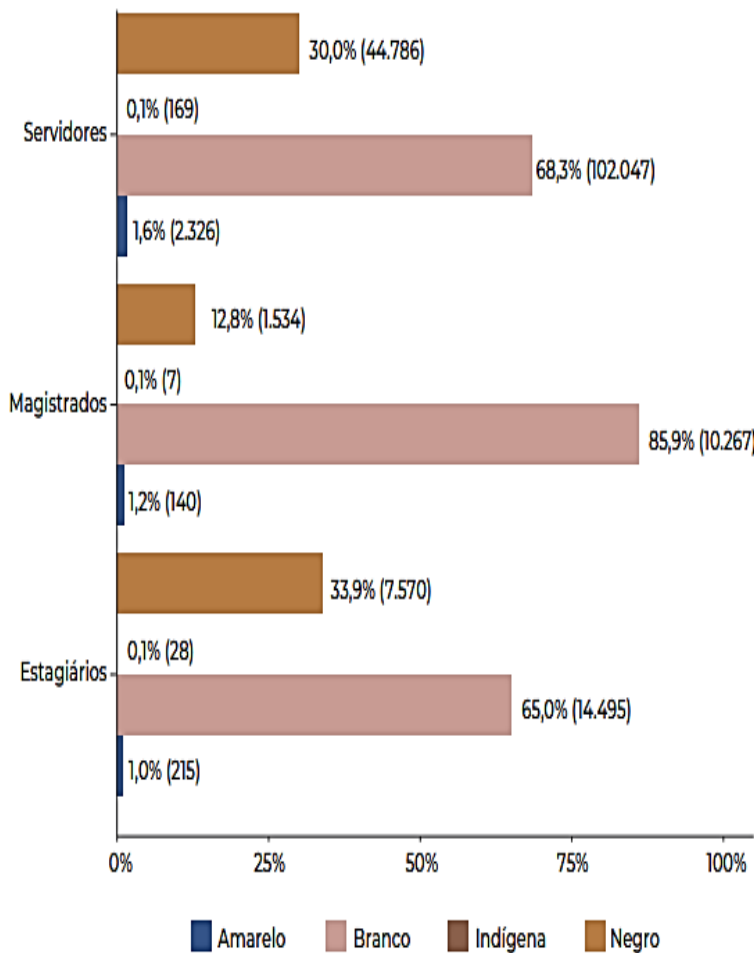


TJPA



TJPB

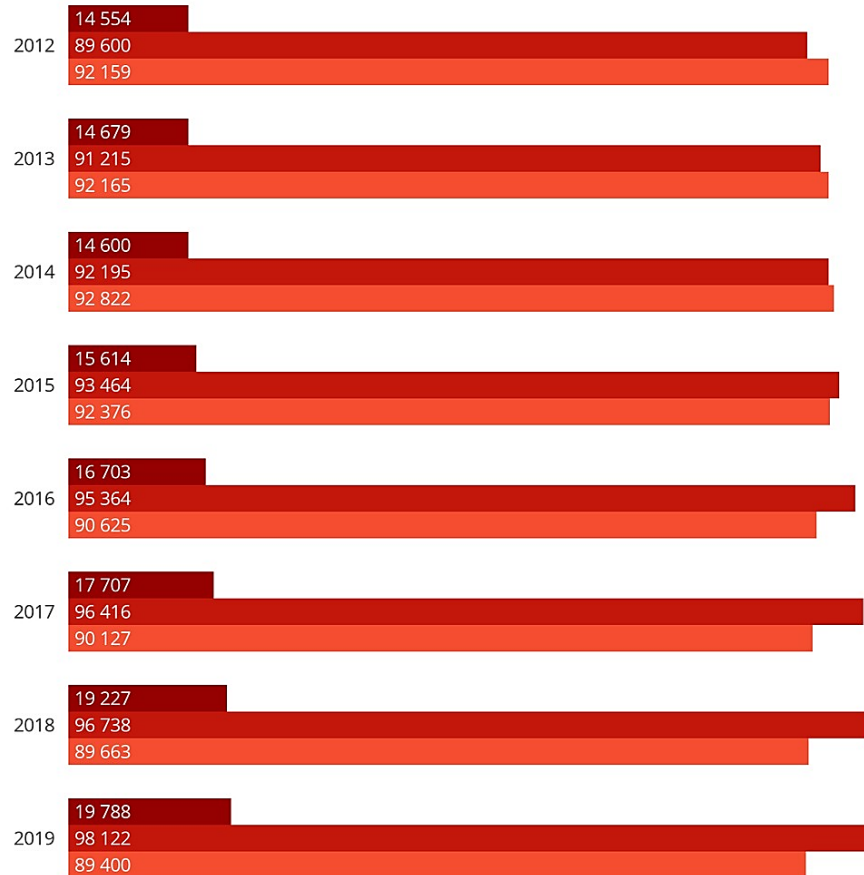
Figura 34 – Percentual de negros(as) no Poder Judiciário (tirando os não informados)



Evolução da população de acordo com a autodeclaração de cor ou raça

Em milhares de pessoas

■ Pretos ■ Pardos ■ Brancos



CAPACITISMO

- Cerca de 24% da população têm algum tipo de deficiência;
- 2016: Lei Brasileira de Inclusão, adaptação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU;
- Somente 1% trabalha com carteira assinada (Relação Anual de Informações Sociais, 2020).
- A Pesquisa sobre Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário (CNJ, 2020) mostra que apenas 1,6% do quadro de servidores e magistrados são pessoas com deficiência.

CAPACITISMO

Toda forma de violência ou tentativa de não violência contra pessoas com deficiência (PcD)

Não estigmatize pessoas com deficiência

(boazinha, triste, revoltada, guerreira, limitada, etc.).

Não use termos pejorativos

(manco, ceguinho, louco, etc.).

Não se aproveite de vagas e recursos como filas preferenciais

Não infantilize pessoas com deficiência

Não aponte ou encare pessoas com deficiência na rua

CAPACITISMO

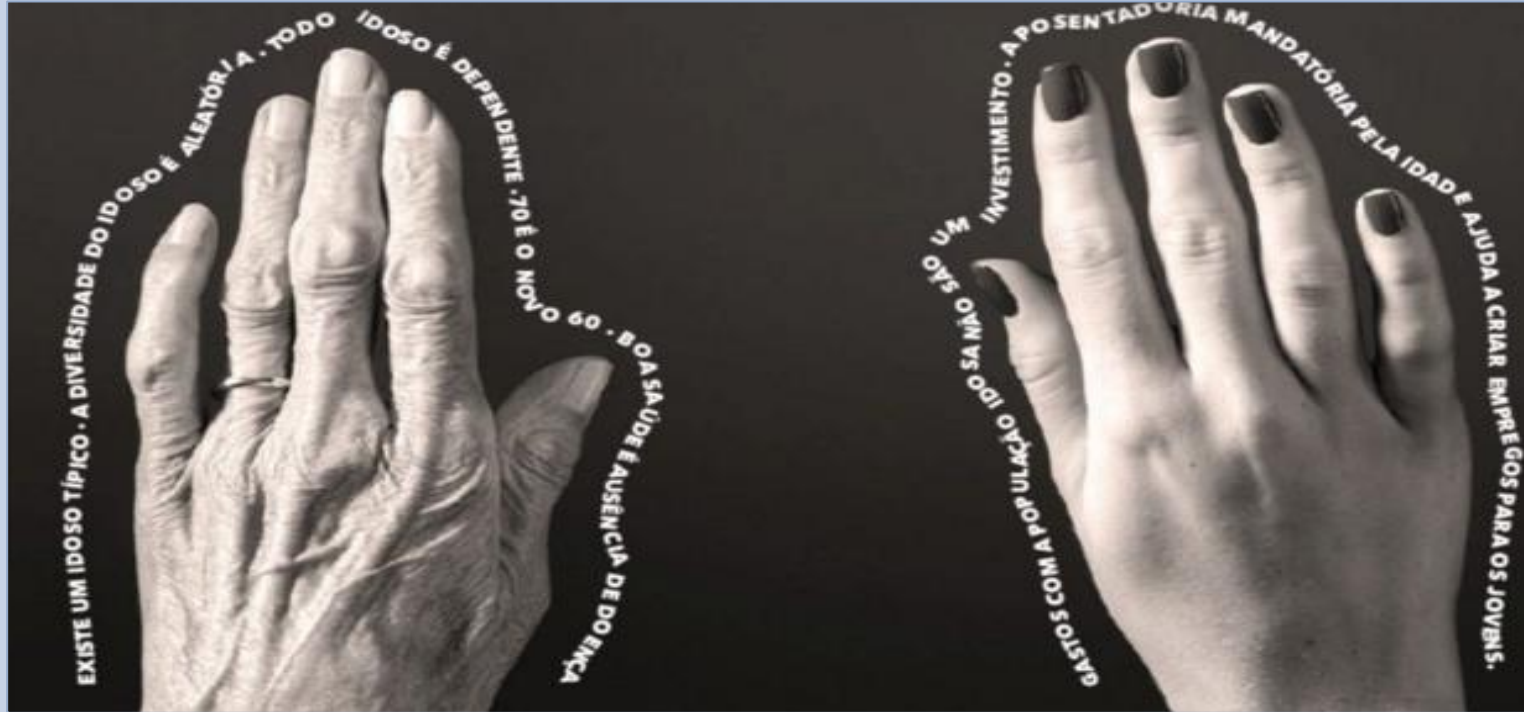
- O capacitismo é estrutural na sociedade brasileira. Ele está arraigado em quase todas as nossas práticas cotidianas. São atitudes capacitistas, por exemplo, presumir que uma pessoa com deficiência seja incapaz de realizar qualquer atividade que as ditas pessoas normais realizam.

AGEÍSMO

“Preconceito pela idade

Intolerância contra o idoso, normalmente fomentada, como em outras naturezas de preconceito, pela propagação de uma série de mitos a respeito da velhice que precisam ser combatidos.

MULHER IDOSA



TIPOS DE VIOLÊNCIA

“Violência Física”

“Abuso psicológico”

Agressões verbais, tratamento com menosprezo, desprezo, ou qualquer ação que traga sofrimento emocional como humilhação, afastamento do convívio familiar; restrição à liberdade de expressão; submeter a pessoa idosa a condições de humilhação, ofensas, negligência, promovendo insultos, ameaças e gestos que afetem a autoimagem, identidade e a autoestima.

“Negligência”

Recusa ou omissão de cuidados é um ato muito comum, pois, se manifesta frequentemente tanto no seio familiar como em instituições que prestam serviços de cuidados e acolhimento a pessoas idosas.

“Abandono”

Se manifesta pela ausência de amparo ou assistência pelos responsáveis em cumprir seus deveres de prestarem cuidado.

“Violência Sexual”

Refere-se ao ato sexual utilizando pessoas idosas. Esses abusos visam a obter excitação, relação sexual ou práticas eróticas, através de coação com violência física ou ameaças.

TIPOS DE VIOLÊNCIA

“Violência Institucional”

Qualquer tipo de violência exercida dentro do ambiente institucional (público ou privado) praticada contra a pessoa idosa, pode ser por meio de um dos seus funcionários que comete algum ato de abuso, agressão física ou verbal no ambiente da instituição.

“Violência Patrimonial”

Configura-se violência patrimonial qualquer prática ilícita que comprometa o patrimônio do idoso, como forçá-lo a assinar um documento sem lhe explicar para que fins é destinado, alterações em seu testamento, fazer uma procuração ou ultrapassar os poderes de mandato, antecipação de herança ou venda de bens móveis e imóveis sem o consentimento espontâneo do idoso, falsificações de assinatura, etc.

“Discriminação”

Refere-se à comportamentos discriminatórios, ofensivos, desrespeitosos em relação à condição física característica de uma pessoa idosa, desvalorizando e inferiorizando-a simplesmente por sua condição.

ENVELHECIMENTO E GÊNERO

🗨️ Pioneira: Simone Beauvoir (gênero e velhice na metade do século XX):

Nunca se fala de "bela velha", no máximo: "uma encantadora anciã". Em relação à velhice do homem: "belos velhos, o macho não é uma presa, não se exige dele nem frescor, nem doçura, nem graça, mas força e a inteligência do sujeito conquistador, os cabelos brancos e as rugas não contradizem seu ideal viril" (BEAUVOIR, 1990)

ENVELHECIMENTO E GÊNERO

- As mulheres velhas, retratadas principalmente na literatura, nos contos, nas histórias infantis são identificadas como feiticeiras, invejosas, bruxas, feias e más, e são sempre postas em confronto com mulheres jovens, ou, na imagem das avós trazidas nos contos como mulheres frágeis, dependentes, solitárias ou doentes. Tais imagens ficam no imaginário popular, reforçando estereótipos negativos sobre a velhice em geral e, especialmente, a velhice da mulher (MONTEIRO; ROCHA, 2017).

ENVELHECIMENTO E GÊNERO

- Assim, a ideia de velhice e beleza, pelo menos para as mulheres, parece sempre inconciliável. Na velhice da mulher, sai de cena a imagem da mulher de formas perfeitas, corpo sensual ou símbolo sexual, evoca-se a figura da avó. Sem as possibilidades e atributos dessa mulher – real ou idealizada – à imagem da mulher velha é conotada a fragilidade, apatia, dependência, etc., típica dos estereótipos das avós (HITA, 2005, p. 110).

- Homem de 34 anos agrediu a chefe durante expediente na prefeitura.
- Ele está solto e foi suspenso das atividades por 30 dias.

“Foi exposta a minha dignidade. Como mulher, fui desrespeitada, assim como servidora pública. Enfim, foi um desrespeito global da minha personalidade como mulher” (procuradora-geral)

Procuradora-geral de registro é agredida fisicamente em SP

“ O assédio moral não é causa em si. É o instrumento a serviço da causa”

(Coletiva de Mulheres Defensoras Públicas do Brasil, 2022)



POSSÍVEIS CAMINHOS

1. Proteção ineficiente do direito;
2. Modificações nas relações de poder;
3. Promoção da igualdade e respeito a diferença;
4. Direito penal não protege bens jurídicos;
5. Visibilização do tema;
6. Criação de protocolo de atendimento e denuncia nas instituições;
7. Vítimas não denunciam por temor – perda de emprego ou função;
8. Valorização da palavra da vítima



Obrigada!



E-mail:

daianedossantos2014@gmail.com