

O ABC DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO

3ª edição, revista e atualizada de
acordo com a Convenção 190 da OIT
e a Recomendação 206 da OIT

EXPEDIENTE

Procuradoria-Geral do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho
José de Lima Ramos Pereira

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Maria Aparecida Gugel

Coordenadora da Coordigualdade Nacional
Melícia Alves de Carvalho Mesel

Vice-Coordenadora da Coordigualdade Nacional
Danielle Olivares Corrêa

Vice-Coordenadora Substituta da Coordigualdade Nacional
Fernanda Barreto Naves

Coordenadora do GT Violência e Assédio
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Redação original - Grupo de Trabalho de Gênero

Membras e Membro

Adriane Reis de Araújo | Ana Lúcia Stumpf González
Ludmila Reis Brito Lopes | Maria Aparecida Gugel
Maurício Correia de Mello | Sofia Vilela de Moraes e Silva
Valdirene Silva de Assis

Redação atualizada - Grupo de Trabalho Violência e Assédio

Membras e Membro

Adriane Reis de Araújo | Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes | Daniel Carvalho Oliveira
Danielle Olivares Corrêa | Fernanda Barreto Naves
Isabela Caldeira Lima | Melícia Alves de Carvalho Mesel
Sofia Vilela de Moraes e Silva | Valdirene Silva de Assis

Secretaria de Comunicação Social da Procuradoria-Geral do Trabalho

Assessor-Chefe - Rodrigo Farhat

Coordenadora de Imprensa - Isabel Braga

Diagramação e Projeto Gráfico - Guilherme Monteiro

Edição revista e atualizada em agosto de 2023

APRESENTAÇÃO

A presente cartilha, elaborada originalmente pela comissão constituída por integrantes do Grupo de Trabalho de Gênero (GT-Gênero) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE e por integrantes da Câmara de Coordenação e Revisão, tem por objetivo apresentar conceitos relacionados à violência de gênero que impacta significativamente nas relações de trabalho.

Em junho de 2019, por ocasião do centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foram adotadas a Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT, que versam sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Alicerçada nas convenções fundamentais da OIT e em outros tratados internacionais, a Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente.

A Convenção 190 da OIT é o primeiro diploma normativo que traz a definição de violência e assédio, ao dispor, em seu artigo 1º, “a”, que “o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero”. A Convenção 190 conferiu especial destaque para a violência e o assédio com base no gênero, que, conforme artigo 1º, “b”, afeta de forma desproporcional as oportunidades no mundo laboral.

Com o objetivo de apresentar as inovações e os conceitos introduzidos pela Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT, o GT Violência e Assédio da COORDIGUALDADE do Ministério Público do Trabalho revisou e atualizou a presente cartilha, de modo a contribuir para o trabalho institucional e para o aprimoramento do tema por outras instituições e pela sociedade.

Boa leitura!

Comissão organizadora
GT Violência e Assédio

SUMÁRIO

Amuleto ou token	9
Assédio moral no trabalho	10
Assédio sexual no trabalho	11
Assédio virtual ou cyberbullying no trabalho	12
Crime de perseguição (stalking)	13
Cultura do estupro	14
Discriminação contra a mulher	15
Discurso de ódio	16
Divisão sexual do trabalho	18
Empoderamento	20
Feminicídio	21
Feminismo	22
Gender washing	23
Gênero	24
Importunação sexual	25
Interseccionalidade	25
Julgamento moral ou slut shaming	26
Lugar de fala	27
Machismo	27
Misoginia	28
Mulheres com deficiência	29
Mulheres idosas	30
Mulheres negras	31

Mulheres trans	32
“O espaçoso” ou manspreading	33
“O explica tudo” ou mansplanning	34
“O Intrrometido” ou maninterrupting	35
“O ladrão de ideias” ou bropropriating	36
“O manipulador” ou gaslighting	37
“O reclamão” ou male tears	38
Pornografia de vingança ou “revenge porn”	39
Patriarcado	40
Síndrome do desamparo aprendido	40
Sororidade	41
Teto de vidro	42
Tráfico de pessoas	43
Violência contra a mulher	44
Violência doméstica	45
Violência psicológica	46

CONCEITOS VIOLÊNCIA DE GÊNERO

AMULETO OU TOKEN:

Quando alguém fala: “eu não sou racista, pois tenho um amigo(a) negro(a)”, essa pessoa está utilizando esse amigo(a) como “amuleto”. Ter um relacionamento com uma pessoa negra não apaga o racismo de ninguém e também não impede que você reproduza comportamentos racistas, mesmo sem saber. Por exemplo, achar que é normal e não tem nada de errado com o fato de que há poucas pessoas negras ocupando cargos de chefia nas empresas é reproduzir o racismo.

Não é mimimi: A discriminação e o preconceito existentes na sociedade e nas nossas atitudes cotidianas estão arraigados em nossos padrões de comportamento. Precisamos constantemente estar alertas e pensar sobre isso para nos livrarmos dessa prática.



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO:

A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conceito composto único, que abrange um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Entre as formas de violência e assédio, emerge o assédio moral, que consiste no conjunto de comportamentos, condutas e práticas abusivas que violam a dignidade, a integridade física e psíquica, além de outros direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Atualmente, não se exige mais a reiteração da conduta para configuração do assédio moral, conforme art. 1º da Convenção 190 da OIT.

O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos; e misto, quando existe a combinação entre as modalidades anteriores.

Não é mimimi: Piadinhas sexistas, perseguições, exposição a situações vexatórias, supervisão excessiva, ameaças, exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, utilização de palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas e isolamentos são exemplos de assédio moral no trabalho, o qual, em diversos casos, está associado a uma relação de poder.



ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO:

É a conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, bem como por palavras - verbalizadas ou escritas -, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Podem ser identificadas duas modalidades de assédio sexual: a) o assédio sexual por chantagem ou “quid pro quo”, no qual o assediador exige favores sexuais do assediado, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho; e b) o assédio sexual por intimidação ou ambiental, que é caracterizado por incitações sexuais inoportunas que criam uma situação ofensiva, hostil e abusiva no ambiente de trabalho, tais como: comentários de cunho sexual; piadas de duplo sentido; gracejos; gestos; flertes; imagens; e-mails; mensagens inoportunas; convites impertinentes e contatos físicos forçados ou não consentidos.

Geralmente, o assédio sexual está associado à discriminação de gênero porque a imensa maioria das vítimas são mulheres.

Para o Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo por subordinado em face de gestores, administradores, prepostos ou indivíduos que exerçam autoridade e funções do empregador. Portanto, apenas para o crime de assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal, é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

Não é mimimi: As mensagens, gestos, comentários e e-mails de cunho sexual ou convites insistentes e inapropriados por colegas de trabalho, gerentes, supervisores ou ainda por terceiros (a exemplo de clientes) também são formas de assédio sexual que prejudicam o desempenho da vítima e perturbam o meio ambiente de trabalho.



i A CADA 2 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE Violência Física ou Verbal no Brasil.

DADOS do Portal Relógios da Violência do Instituto Maria da Penha

ASSÉDIO VIRTUAL OU CYBERBULLYING NO TRABALHO:

O assédio virtual (cyberbullying) é a violência praticada online ou off-line, por meio de sistemas informatizados e plataformas eletrônicas, a exemplo das redes sociais, aplicativos de mensagens e e-mails, e que afeta principalmente as mulheres.

O assédio virtual está entre as 5 principais violações sobre as quais as/os usuárias/os da internet no Brasil pedem ajuda, tendo aumentado exponencialmente nos últimos anos. As práticas de perseguição por meios virtuais, desde 2021, também podem configurar os crimes previstos nos artigos 147-A (perseguição) e 147-B do Código Penal (violência psicológica contra a mulher).

A SaferNet Brasil oferece o serviço de ajuda contra crimes e violações dos Direitos Humanos na internet, realizando atendimentos da chamada helpline por chat (chat.helpline.org.br) e por e-mail (formulário na página new.safernet.org.br/helpline).

Não é mimimi: Estudo global da Plan aponta que 58% das meninas já sofreram assédio on-line. No Brasil, número chega a 77%.

<https://plan.org.br/noticias/estudo-global-da-plan-aponta-que-58-das-meninas-ja-sofreram-assedio-on-line-no-brasil-numero-chega-a-77/>



CRIME DE PERSEGUIÇÃO OU STALKING

Configura a prática de perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

A pena prevista no art. 147-A do Código Penal é de reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. A pena é aumentada de metade se o crime foi cometido contra criança, adolescente ou idoso ou contra mulher por razões da condição de sexo feminino, bem como se foi praticado por 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

A expressão stalking deriva do verbo *to stalk*, usado na caça para se referir à perseguição incessante. É necessária a reiteração de condutas persecutórias. Configura-se pela intenção do agressor de ameaçar a vítima física ou psicologicamente ou pelo resultado ofensivo da perseguição, seja por meio da restrição da liberdade de locomoção, seja pela invasão de sua liberdade ou privacidade. Trata-se de um tipo específico de violência psicológica.

CULTURA DO ESTUPRO:

É uma expressão criada nos anos 70 pelo movimento feminista e que designa a tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima. Fazem parte desse contexto o assédio sexual (inclusive na rua e no transporte público), a “interpretação” do consentimento (achar que “quem cala, consente”), a objetificação da mulher (supervalorização da beleza e do corpo feminino, como visto frequentemente nas propagandas em que mulheres surgem seminuas, muitas vezes até sem rosto), a justificação do comportamento do estuprador (uso de álcool, “excesso” de vigor sexual) e, claro, o julgamento da vítima, que sempre é interpelada em relação a seu comportamento moral, às roupas que usa, a sua maquiagem, o fato de estar sozinha, enfim...tudo é desculpa para o ato criminoso.

Cultura do estupro é justificativa do comportamento machista que enxerga a mulher como um ser humano de segunda classe, cujo corpo deve estar à disposição do homem e que só merece respeito se estiver vinculada a outro homem (não deve andar sozinha). Quando a população feminina não tem a liberdade de ir e vir, por constante medo de sofrer violência, temos uma sociedade que culpabiliza a vítima e que apoia a cultura do estupro.

No mundo do trabalho, é importante a divulgação de campanhas educativas que contribuam para a desconstrução da cultura do estupro, não permitindo que comportamentos tóxicos sigam se perpetuando.

Não é mimimi: A Lei 13.718/2018, que acrescentou o art. 218-C no Código Penal, estabelece como crime a conduta em que alguém oferece, troca, disponibiliza, transmite, vende, distribui, publica ou divulga, por qualquer meio, vídeo e foto que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável. Segundo o Atlas da Violência 2022, publicado pelo IPEA em março/2023, estima-se que, no Brasil, ocorram por ano 822 mil casos de estupro, ou seja, quase 2 casos de estupro por minuto. Mais de 80% das vítimas são mulheres, sendo que somente 8,5% dos casos chegam ao conhecimento da polícia e 4,2% são identificados pelo sistema de saúde. Fonte: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1694-pbestuprofinal.pdf>



DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER:

É toda exclusão, distinção, preferência ou restrição feita com base no sexo ou gênero, que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

A discriminação contra a mulher no mundo do trabalho corresponde ao tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de profissão ou emprego, tendo como fundamento o sexo ou o gênero. Desse modo, toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em matéria de emprego ou profissão que dificulte ou obstaculize o acesso e a permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.

São exemplos de práticas discriminatórias: anúncios de emprego que excluem mulheres, diferença salarial entre os gêneros, assédio sexual, exigência de teste de gravidez e não contratação de mulheres mães.

Não é mimimi: A discriminação contra a mulher se manifesta na desigualdade salarial, pois a média da remuneração das mulheres é 21% menor que aquela recebida pelos homens a título de contraprestação (<https://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf>).

A fim de combater a desigualdade salarial, a Lei 14.611/2023 dispõe sobre a obrigatoriedade da igualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função



DISCURSO DE ÓDIO:

É uma mensagem que promove ódio e discriminação em relação a um determinado grupo e, em geral, é utilizado para justificar comportamentos violentos, até mesmo o homicídio.

O discurso de ódio se tornou muito comum nas redes sociais, em que a ausência de contato pessoal pode encorajar algumas pessoas a expressar opiniões ofensivas, sob a falsa impressão de que não haverá consequências. Não se confunde com liberdade de expressão, porque sua prática incita a violência e coloca em risco a vida das pessoas.

Não é mimimi: Quando relativizamos um comportamento violento, mediante argumentos depreciativos em relação a outras pessoas, estamos promovendo discurso de ódio.



DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A base da divisão sexual do trabalho está na distinção entre trabalho reprodutivo - associado à mulher - e trabalho produtivo - associado ao homem, dentro de um modelo binário de gênero.

Na lógica da dicotomia, há sempre dois elementos singulares que se opõem, de maneira que um é superior a outro. Nesse sentido, é necessário desconstruir o modelo binário de gênero, no qual há unicamente um homem superior e dominador e uma mulher inferior e dominada. A desconstrução da polaridade fixa dos gêneros implica: a problematização da oposição binária entre eles e da própria unidade interna; a necessidade de concluir que ambos os polos, masculino e feminino, relacionam-se e interagem; que cada um dos polos é internamente segregado, múltiplo e enseja a existência de diferentes mulheres e homens dentro das sociedades. A desconstrução da oposição binária possibilita a inclusão de diversas formas de se viver a masculinidade e feminilidade, que não se enquadram na lógica dicotômica.

A divisão sexual do trabalho corresponde a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico

superior em relação a atividade feminina. Enquanto o ofício masculino exige uma qualificação e formação mais longas e específicas, as tarefas reconhecidas como femininas são associadas à natureza da mulher, dispensando ou desqualificando a sua formação profissional. A divisão sexual do trabalho repercute fortemente nos cargos e funções ocupados pelas mulheres e em seus rendimentos, já que as tarefas a elas destinadas são mais precárias e com remuneração mais baixa.

Não é mimimi: O Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres é celebrado anualmente em 6 de dezembro (Decreto de Lei nº 11.489/2007). A data remete a um caso de violência de gênero ocorrido no Canadá, em que Marc Lepine, um jovem de 25 anos, invadiu uma sala de aula da Escola Politécnica de Montreal (Canadá) e ordenou que todos os homens abandonassem o local, para que pudesse assassinar todas as mulheres daquela turma. Marc se suicidou após o ato mas deixou uma carta em que explicou que a chacina decorrida do fato de que não admitia que mulheres frequentassem o curso de Engenharia, uma área tradicionalmente masculina. Em consequência, um grupo de homens canadenses criou a Campanha do Laço Branco (White Ribbin Campaign), um movimento que visa fomentar a igualdade de gêneros e uma nova visão sobre a masculinidade, que no Brasil se expressa na Campanha Laço Branco, coordenada pela Rede de Homens pela Equidade de Gênero (RHEG).



EMPODERAMENTO:

É a tomada de consciência da opressão sofrida e a consequente aquisição de poder para combater a desigualdade e discriminação.

Quando se fala, por exemplo, que as “mulheres estão empoderadas”, significa que não mais aceitam situações de opressão e estão lutando para acabar com as causas e consequências da desigualdade de gênero.

Não é mimimi: É muito importante que haja uma educação crítica, alicerçada na igualdade de gêneros para viabilizar o empoderamento das mulheres ainda quando crianças, visando evitar a vivência de situações de discriminação ou mesma a prática da opressão.



Antes de apertarmos o gatilho ou dar uma facada, existiram outras mortes; quando uma menina negra não se vê representada, ali já está colocado uma forma de morte simbólica; não há garantia de direitos.

Giselle dos Anjos Santos – CEERT



FEMINICÍDIO:

Feminicídio é o assassinato de uma mulher pela condição de ser mulher. Suas motivações mais usuais são o ódio, o desprezo ou o sentimento de perda do controle e da propriedade sobre as mulheres, comuns em sociedades marcadas pela discriminação de gênero.

57% da população conhece alguma vítima de ameaças de feminicídio íntimo. Isso representa 91,2 milhões de pessoas. 41% conhecem um homem que já ameaçou de morte a atual ou ex-parceira. Isso representa 65,6 milhões de pessoas. 3 em cada 10 mulheres adultas já foram ameaçadas de morte por um parceiro ou ex-parceiro. Isso representa 25,7 milhões de brasileiras. (https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2021/11/InstitutoPatriciaGalvaoLocomotiva_PercepcoessobreFeminicidioVersaoFinal.pdf)

Os resultados da Pesquisa IPEA indicam que a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) fez diminuir em cerca de 10% a taxa de homicídio contra as mulheres cometido dentro da residência da vítima .

Diante da necessidade de conscientização e capacitação dos agentes do sistema de justiça, o CNJ, em 2023, editou a Resolução CNJ n. 492, que institui o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o objetivo de eliminar os estereótipos de gênero e incorporar a perspectiva de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça .

Não é mimimi: O feminicídio acontece na maior parte das vezes em dias da semana (68%), 39% durante o dia, sendo que 8% ocorre no trabalho ou no trajeto da vítima para o trabalho. Em 84% dos casos, os agressores foram parceiros (cônjuges ou conviventes) ou ex-parceiros da vítima. Cerca de 45% dos crimes decorre de separação do casal recente ou pedido de rompimento e 30% por sentimento de posse ou machismo. A condição econômica é determinante para a mulher sair da situação de violência de gênero.



FEMINISMO:

É um movimento político, social e filosófico que luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres.

Existem diversas correntes e teorias sobre o feminismo, as quais são diferentes nas suas premissas e nas conclusões. O que as unem é a busca pela eliminação da subordinação da mulher e o que as diferenciam é a forma de descrição e medidas que serão utilizadas para isso.

São causas em geral comuns ao movimento: a luta pela igualdade de remuneração e direitos no mundo do trabalho, o combate à violência doméstica, ao estupro e ao assédio sexual, o direito da mulher à autonomia e à integridade do seu corpo.

Não é mimimi: As feministas lutam pela igualdade de oportunidades e tratamento. Por isso tem o pleno direito, em uma sociedade democrática, de realizar campanhas, passeatas e eventos, de modo a divulgar suas bandeiras de luta e propagar suas ideias e reivindicações. Foram por meio dessas organizações que as mulheres adquiriram diversos direitos na sociedade como o de estudar, votar, trabalhar e ser independente.



GENDER WASHING:

Trata-se de um conceito organizacional que perpetua o mito de que uma organização está praticando a equidade e justiça de gênero. Ele revela o nível retórico de discursos e textos voltadas para a promoção da igualdade de gênero em empresas e instituições que não se confirmam nas ações e práticas organizacionais. Nesse caso, as mulheres ou as pessoas dos grupos marginalizados vivenciam o sentimento de exclusão, discriminação e barreiras para o acesso, ascensão e manutenção do contrato do trabalho.

Uma prática comum é omitir contradições e informações inconvenientes sobre a desigualdade entre homens e mulheres, sejam valores salariais ou redução da participação feminina em conselhos e cargos de decisão ou mesmo práticas de objetificação da mulher. Outra prática diz respeito à adesão da imagem corporativa a organizações feministas ou fundos de assistência a mulheres sem que haja análise das próprias práticas organizacionais, revisão de seus produtos ou linhas de comunicação.

GÊNERO:

É uma construção social que se revela em conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se impõe a todas as pessoas quando nascem e que tem como base o sexo biológico. A pessoa quando nasce é enquadrada como homem ou mulher e a partir daí se define o papel e comportamentos adequados que ela deve adotar na vida em sociedade.

Diversas teorias e visões, como a Teoria Queer, criticam esse modelo binário de gênero que só englobaria homens e mulheres, visando incorporar na inteligibilidade humana as mais diversas formas de expressão do indivíduo.

O termo queer significa o estranho, é aquele que se narra ou é narrado fora das normas. A Teoria Queer propõe o questionamento às epistemes (pressupostos de saber), ao que entendemos como verdade, às noções de uma essência do masculino, de uma essência do feminino, de uma essência do desejo. Propõe olhar tais conceitos e tentar percebê-los culturalmente.

Não é mimimi: Não há qualquer problema em meninos brincarem com bonecas e panelas e vestirem uma roupa rosa, assim como meninas brincarem com carrinhos e usarem roupa azul. As crianças precisam ser respeitadas em seus gostos, afinidades e sonhos, assim como devem ser estimuladas a se perceberem iguais, independentemente da classe, raça, cor, gênero e etc.



IMPORTUNAÇÃO SEXUAL:

É a prática contra alguém e sem sua autorização de ato libidinoso a fim de satisfazer desejo próprio ou de terceiro. Esse ato pode ocorrer em espaços públicos ou privados.

A Lei nº 13.718/2018 acrescentou o art. 215-A no Código Penal, tipificando o crime de importunação sexual, com pena de reclusão de 1 a 5 anos, se o ato não constituir crime mais grave.

INTERSECCIONALIDADE:

Consiste na sobreposição de múltiplos fatores de discriminação. Segundo a americana Kimberlé Crenshaw, pesquisadora de estudos de gênero e raça, é “a visão de que mulheres experimentam a opressão em configurações variadas e em diferentes graus de intensidade. Exemplos: raça, gênero, classe, capacidades físicas/mentais e etnia.”

Em 1851 a ativista negra estadunidense Sojourner Truth (Isabella Van Wagenen - nascida na condição de escrava em Nova Iorque, e tornada livre em 1797) proferiu um discurso na Convenção dos Direitos da Mulher em Akron, Ohio, Estados Unidos, em que perguntou ao grupo de feministas brancas: “E não sou uma mulher?”. Este discurso ficou conhecido por mostrar claramente as diferenças na condição de vida de uma mulher branca ou negra.

Não é mimimi: A interseccionalidade encontra previsão em relevantes diplomas internacionais como a Convenção 190 da OIT (art. 6º), a Convenção Interamericana sobre Racismo (art. 1.3), a Convenção de Belém do Pará (art. 9º) e os Princípios de Yogyakarta +10. No ordenamento jurídico nacional, a interseccionalidade é extraída, por exemplo, do Estatuto da Igualdade Racial (arts. 1º, III; 38º, §5º, e 52, parágrafo único).



JULGAMENTO MORAL OU “SLUT SHAMING”:

É a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento, relacionado às roupas que ela usa, a sua maquiagem, sua frequência de relacionamentos, ao modo como ela dança na balada. Chamar aquela sua amiga de “puta” ou “galinha” é reforçar esse estereótipo de que existe mulher “pra casar” e mulher que “não se dá valor”. Toda mulher é livre para ser quem ela quiser, e ninguém tem direito de desvalorizá-la com base em julgamentos morais. Quer tirar a prova se seu comportamento é julgamento moral? Basta imaginar um homem na mesma situação e se perguntar se você reprovaria a conduta dele como reprova a da mulher. Ninguém censura um homem por ir sozinho a uma balada ou por ter muitas namoradas, pelo contrário. Então, viu como o julgamento moral das mulheres é sinônimo de machismo?

No ambiente de trabalho, também precisamos estar atentos a esse tipo de comportamento, e não permitir que as mulheres sofram qualquer tipo de constrangimento em razão de sua maneira de ser. O respeito à individualidade integra o meio ambiente de trabalho saudável e sua promoção é dever do empregador.

Não é mimimi: Quando você desvaloriza uma mulher julgando o comportamento dela, sua forma de vestir e de ser, você está contribuindo para a naturalização da violência contra a mulher. Lembre-se: ninguém “merece” ser vítima de violência.



LUGAR DE FALA:

Dentro de cada grupo de minorias que defendem seus direitos, as pessoas que integram esses grupos têm o protagonismo de expressar suas experiências, pois somente elas é que estão legitimadas a falar sobre o que sentem. Isso é o lugar de fala: a mulher tem o lugar de fala sobre o machismo, as pessoas negras têm o lugar de fala sobre o racismo, as pessoas com deficiência têm o lugar de fala sobre o preconceito que sofrem, e assim por diante.

Não é mimimi: Quando você tenta falar “no lugar” de outra pessoa sobre os problemas que ela enfrenta, está tirando dela esse espaço de expressão, impedindo que ela mesma exponha suas experiências e sua luta.



MACHISMO:

O machismo é um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres. Essa crença pode levar a práticas discriminatórias e à violência de gênero em todas as esferas da sociedade, inclusive no trabalho. Enquanto o feminismo prima pela igualdade, o machismo pela inferioridade entre homens e mulheres.

Não é mimimi: Assédio sexual no trabalho e violência doméstica são exemplos de práticas machistas, reveladas na ideia de poder/dominação sobre a mulher. Denunciar as atitudes e fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão e machismo.



MISOGINIA:

A palavra, em sua origem grega, significa “ódio pela mulher”. É, portanto, o preconceito, aversão e ódio contra as mulheres, de forma que se pode dizer que é o machismo levado ao extremo, tanto nas ações como no discurso de ódio.

Um misógino acredita que ser mulher é estar em condição de inferioridade que não merece qualquer crédito ou atenção. Em graus extremos, a misoginia leva a agressões físicas.

Não é mimimi: A misoginia é grave e não pode ser encarada como mera opinião ou liberdade de expressão. Um homem que enxerga sua namorada ou esposa como uma propriedade entende que pode tirar sua liberdade e autonomia e, nos casos extremos, até mesmo sua vida.



MULHERES COM DEFICIÊNCIA:

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Convenção de Nova Iorque, Decreto nº 6.949/2009), norma de natureza constitucional, propõe incorporar a perspectiva de gênero aos esforços para promover o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por parte das pessoas com deficiência. Ela reconhece que mulheres e meninas com deficiência estão mais expostas a riscos, no lar e fora dele, de sofrer violência, lesões ou abuso, descaso ou tratamento negligente, maus-tratos ou exploração porque são mais indefesas em decorrência da própria deficiência.

O reconhecimento da capacidade civil das mulheres com deficiência, especialmente as mulheres com deficiência intelectual e mental, é fundamental para o exercício de todos os direitos previstos na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI, Lei nº 13.146/2015), incluído o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades e à igual remuneração por trabalho de igual valor, sendo vedada qualquer restrição ao trabalho em face da natureza de sua deficiência.

Não é mimimi: As meninas e mulheres com deficiência muitas das vezes não comunicam a violência porque sequer sabem que foram violentadas, exemplo da mulher com deficiência intelectual, ou sequer conseguem expressar a violência, exemplo das mulheres surdas ou cegas, ou quando conseguem seus relatos são colocados em dúvida. O agressor pode estar dentro de sua própria casa e dele depende, daí porque é necessária a implantação de acesso irrestrito à informação e à denúncia por meio de mecanismos de acessibilidade da comunicação em Delegacias, Defensorias, Ministério Público e Juizados (Braille, Libras, legenda, audiodescrição de imagens).



MULHERES IDOSAS:

Partindo-se do pressuposto de que a sociedade é de todas as idades, que as pessoas idosas devem ter a oportunidade de continuar contribuindo ativamente para o desenvolvimento da sociedade, é direito da pessoa idosa exercer uma atividade profissional em um ambiente saudável e seguro, com especial atenção às condições físicas, intelectuais e psíquicas para o desenvolvimento do trabalho produtivo (art. 26 do Estatuto da Pessoa Idosa – Lei 10.741/2003).

No local de trabalho onde a trabalhadora idosa exerce suas atividades, o empregador é obrigado a realizar as devidas adaptações, livre de barreiras físicas e psicológicas, com o ambiente devidamente dimensionado nos aspectos ergonômicos, como também deve organizar o trabalho levando em conta normas adequadas para produção, modo e conteúdo das tarefas a serem produzidas, tempo de duração e intervalos e descanso.

O Estatuto da Pessoa Idosa e a recente Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas de 2015 garantem a preparação da mulher idosa para a aposentadoria.

Não é mimimi: A Organização das Nações Unidas (ONU), no Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, desenvolvido em 2002, propõe trabalhar no sentido de alcançar, entre outros: o reconhecimento da capacidade produtiva de trabalhadoras idosas, de maneira que possam continuar empregadas, e promover a consciência de seu valor no mercado de trabalho, inclusive a consciência de suas próprias possibilidades; a eliminação dos obstáculos por razões de idade em todos os setores produtivos de trabalho formal, incentivando a contratação de pessoas idosas e impedindo o desmerecimento de trabalhadoras em fase de envelhecimento, dando-lhes condições de se reciclarem ou requalificarem; o reconhecimento da obrigação de assistência dos trabalhadores mais jovens aos seus familiares idosos, incapazes ou doentes, permitindo-lhes afastamentos sem perdas no salário; a concertação dos estereótipos preconceituosos em relação às trabalhadoras idosas ou a candidatas idosas ao emprego, promovendo uma imagem realista sobre suas capacidades; o aumento dos percentuais de mulheres idosas no trabalho, em respeito à lei de proteção à mulher trabalhadora; e a preferência pelo trabalhador mais idoso para cargos de maior complexidade e visibilidade nas empresas.



MULHERES NEGRAS:

A mulher negra é duplamente vítima, do machismo e do racismo. Racismo é um conjunto de práticas que estabelece hierarquias sociais em favor de um grupo e contra outro pautado na raça ou etnia. A conjugação dos dois fatores de discriminação fica evidente no exemplo da desigualdade salarial. As mulheres recebem, em média, 78% dos rendimentos dos homens, sendo que a desigualdade é ainda maior no caso de mulheres negras, que recebem 46% da remuneração dos homens brancos.

O feminismo negro abrange pautas como a intolerância religiosa, o extermínio de jovens negras e negros, o racismo estrutural, racismo institucional e o academicismo feminista.

Não é mimimi: O estudo do mapa da violência aponta que, na década de 2003 a 2013 (a Lei Maria da Penha foi publicada em 2006), o número de mulheres brancas assassinadas caiu em 9% e o número de mulheres negras assassinadas subiu em 54%.



MULHERES TRANS:

São as pessoas que, embora tenham sido definidas como pertencentes ao gênero masculino, se identificam como sendo do gênero feminino. As pessoas transgêneras, sejam mulheres ou homens trans, transgridem as normas do sistema binário de gênero, o qual é considerado como único “inteligível”. Em razão disso, são incompreendidas, estigmatizadas, excluídas e invisibilizadas pela sociedade.

A pesquisa realizada pela Transgender Europe (TGEU) atualizou dados de levantamento feito de janeiro de 2008 até setembro de 2017. Em dez anos, nos 71 países monitorados, foram assassinadas 2.609 pessoas trans e gênero-diversas. Desse total 1071 foram mortas no Brasil. Esses números colocam o Brasil como o país em que mais pessoas trans e gênero-diversas são assassinadas. Outro dado que chama a atenção é a desigualdade na expectativa de vida dessa população por conta dessa violência. Enquanto dados da OMS e do IBGE colocam a média da expectativa de vida da população em geral em torno dos 72 e 75,8 anos respectivamente, 74% das vítimas estão na faixa etária entre 20 e 39 anos.

Não é mimimi: São raras as oportunidades de trabalho para as mulheres trans, levando a cerca de 90% delas para a prostituição.



“O ESPAÇOSO” OU MANSREADING:

O homem “espaçoso” é aquele que ocupa muito mais espaço do que deveria. Esse comportamento é observado diariamente no transporte público quando os homens se sentam com as pernas muito abertas, invadindo o espaço dos assentos vizinhos.

O problema vem chamando a atenção no mundo todo, tanto que os serviços de transporte público de Nova Iorque e Madri já criaram campanhas de conscientização, para que os usuários utilizem adequadamente seu espaço. No mesmo sentido, o metrô de São Paulo (SPTrans), no ano de 2023, lançou a campanha “Respeite o espaço das outras pessoas”, com o objetivo de combater o “manspreading”.

Não é mimimi: sentar-se invadindo o espaço dos outros é falta de educação e demonstra desrespeito com a liberdade das pessoas a sua volta.



“O EXPLICA-TUDO” OU MANSPLAINING

Junção das palavras “man” - homem e “explaining” - explicando: é o hábito de o homem “explicar” a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais. Comportamento machista muito observado em reuniões e também em ambiente escolar.

Para evitar esse tipo de atitude, além de as mulheres sinalizarem que estão sendo alvo da prática, homens devem prestar atenção a sua forma de interagir com as pessoas, principalmente no ambiente de trabalho.

Não é mimimi: a atitude de alguns homens de “explicar” o óbvio ou de explicar o que não foi perguntado cansa as mulheres e atrapalha o rendimento da equipe.



“O INTROMETIDO” OU MANTERRUPTING:

Junção das palavras “man” - homem e “interrupting” - interrupção: comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase, uma observação.

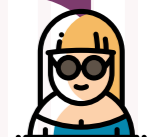
Esse comportamento é observado em reuniões, quando uma mulher está palestrando e até mesmo concedendo entrevistas.

É muito comum, quando uma mulher fala de forma mais assertiva, que seja taxada de “saliente” ou “mandona”, e, quando precisa levantar a voz justamente porque foi interrompida, logo é acusada de “histérica”.

Por isso, é preciso prestar atenção nas interações no ambiente de trabalho, para que todos tenham oportunidade de se expressar e de transmitir suas ideias, sem interrupção e sem menosprezo.

A empresa que garante o espaço de fala de suas funcionárias tem mais chances de dar oportunidade a boas ideias. Ao interromper as mulheres e não permitir sua participação, os colegas e chefes homens impedem que a perspectiva das mulheres seja agregada em seus negócios.

Não é mimimi: uma pesquisa que analisou as sessões da Suprema Corte norte-americana constatou que as julgadoras mulheres eram muito mais interrompidas do que seus pares do sexo masculino, inclusive pelos advogados homens, isso apesar de se manifestarem menos que os colegas. Ou seja, elas já tinham menos espaço para falar e, quando falavam, eram mais interrompidas. Fonte: Jacobi, Tonja and Schweers, Dylan, Justice, Interrupted: The Effect of Gender, Ideology and Seniority at Supreme Court Oral Arguments (October 24, 2017). 103 Virginia Law Review 1379 (2017); Northwestern Law & Econ Research Paper No. 17-03. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2933016>



“O LADRÃO DE IDEIAS” OU BROPRIATING:

Junção de “brother” - irmão” e “appropriating” - apropriação: o homem reproduz a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela.

Esse comportamento costuma aparecer no ambiente de trabalho, inclusive porque muitas vezes as ideias expressadas pelas mulheres não recebem a mesma confiança que as dos homens. Assim, quando um homem repete a mesma manifestação já feita por uma mulher, acontece de as pessoas lhe darem mais crédito. É decorrência do comportamento machista que entende a mulher como pessoa de capacidade inferior, valorizando, portanto, mais aquilo que vem dos homens do que o que vem das mulheres.

Para evitar a prática no ambiente de trabalho, é fundamental que seja respeitado o espaço de fala das mulheres e que suas ideias tenham o devido crédito e valorização, na mesma proporção que o estímulo dado aos colegas homens.

Não é mimimi: Muitos inventos atribuídos a homens foram, na verdade, criações de mulheres, como o jogo banco imobiliário e o descobrimento da fissão nuclear.



“O MANIPULADOR” OU GASLIGHTING:

“Gaslight” é a luz do candeeiro a gás, e a palavra gaslighting é referência a uma peça de teatro de 1938 e um filme de 1944, em que o marido, para ficar com a fortuna da esposa, tentava fazer com que ela acreditasse que estava louca, utilizando, dentre outros métodos, a manipulação da luz do candeeiro.

Trata-se de uma modalidade de abuso psicológico, em que o homem manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. Frases como “você está louca”, “você está exagerando”, “não foi isso que aconteceu”, além da manipulação dos fatos para que a vítima se sinta culpada compõem o quadro do gaslighting.

A prática é tão grave que realmente pode deixar sequelas psíquicas na vítima e muitas vezes é a explicação por trás de um relacionamento abusivo. A mulher pode demorar muito e precisar de ajuda especializada para perceber que seu parceiro a está manipulando e que não deve suportar esse tipo de atitude.

No mundo do trabalho, pode se manifestar nos casos de violência e assédio moral ou sexual, em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que ela está louca e que não houve assédio nenhum, ela é que interpretou mal. Por isso é tão importante a existência de canais de denúncia e apoio às vítimas de assédio.

Não é mimimi: psicólogos explicam a existência do fenômeno do gaslighting como uma prática de dominação em que a vítima tem muita dificuldade de identificar a conduta do agressor como violência.



“O RECLAMÃO” OU MALE TEARS:

É o homem que alega ser vítima de “machismo reverso” e insiste em ser protagonista em assuntos de temática feminista, roubando o “lugar de fala” de quem realmente é a oprimida no caso concreto, ou seja, a mulher.

Não é mimimi: É legal se colocar no lugar do outro para tentar entender seu sofrimento, mas a gente tem que entender que nenhum homem vai conseguir saber exatamente como se sente uma mulher que todos os dias sofre algum tipo de violência pelo simples fato de ser mulher, por isso, meu amigo, deixa ela falar.



O relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho fica prejudicado (pela violência doméstica): a longo prazo, gera emprego e desemprego que causa uma má-reputação profissional para a mulher no mercado do trabalho, aumenta o turnover, podendo diminuir de forma permanente a produtividade e salário da mulher.

Conceição de Maria Mendes de Andrade, Instituto Maria da Penha



PORNOGRAFIA DE VINGANÇA OU “REVENGE PORN”:

É a divulgação sem consentimento de fotos ou vídeos íntimos, geralmente após separação do casal ou com simples intuito de prejudicar a reputação da mulher. É uma demonstração muito clara da discriminação de gênero, pois embora muitas vezes o homem também apareça nas imagens, somente a mulher é vítima de julgamento moral e quase sempre é culpabilizada. As consequências para a imagem da vítima são devastadoras, visto que é muito difícil conter a disseminação do conteúdo uma vez que ele caia na rede.

Para se proteger e saber como agir nesses casos, veja mais informações em <https://pornografiadevinganca.com/>.

Empregadores devem sempre orientar os trabalhadores a não propagar esse tipo de material, especialmente nos e-mails corporativos e grupos de whatsapp.

Não é mimimi: Há risco de suicídio entre as vítimas desse tipo de crime, pois é muito difícil para a mulher recuperar a autoestima após um episódio desse tipo, como foi o caso da italiana Tiziana Cantone, que teve um vídeo vazado pelo ex-namorado, e acabou sendo vítima de piadas até mesmo em programas “humorísticos” de televisão em seu país. (<https://www.pragmatismopolitico.com.br/2017/02/o-suicidio-de-tiziana-cantone-poderia-ter-sido-evitado.html>).



PATRIARCADO:

O termo remete às chamadas sociedades patriarcais, nas quais o pai teria o domínio e o poder da família e, conseqüentemente, da mulher e filhos. Posteriormente foi adotado por teorias feministas para explicar o machismo e a condição feminina na sociedade, passando a ser conceituado como um sistema social baseado no controle dos homens sobre as mulheres.

Não é mimimi: A ausência de participação de mulheres em certas profissões e na política são consequência da sociedade patriarcal que, por meio da divisão sexual do trabalho, sempre atribuiu ao homem atividades produtivas e de valor social e às mulheres a área reprodutiva, associada a cuidados e afazeres domésticos.



SÍNDROME DO DESAMPARO APRENDIDO:

“Quando o abuso se torna um hábito”. Cientificamente é reconhecido que a repetição da violência faz com que a vítima não consiga reagir. A manipulação constante faz com que a vítima se sinta impotente para lidar com a situação. Esta síndrome pode explicar a razão pela qual a vítima nem sempre procura a polícia ou órgãos de apoio.

Não é mimimi: Para sair desse círculo vicioso, o primeiro passo é reconhecer o desamparo e procurar ajuda profissional. A pessoa deve aprender a acreditar em si e assim recuperar a autoestima.



SORORIDADE:

O termo vem do latim “soror”, que significa “irmã”. É, portanto, união poderosa entre mulheres, que visa romper com a ideia de competitividade e rivalidade, prevalecendo a empatia, o respeito, a escuta, o companheirismo e o sentimento de irmandade. A sororidade fortalece as ações coletivas do movimento feminista.

Não é mimimi: É muito importante, por exemplo, que, nos casos de assédio sexual no trabalho, haja uma solidariedade entre as vítimas e demais colegas para evitar que o assediador continue com sua prática ilícita e receba a devida punição.



i A CADA 2.6 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE Ofensa Verbal no Brasil. (INSULTADAS, HUMILHADAS OU XINGADAS)

DADOS do Relógios da Violência do Instituto Maria da Penha

TETO DE VIDRO:

O fenômeno do teto de vidro registra a forte discriminação que as mulheres sofrem em relação a oportunidades iguais no trabalho. O modelo do teto de vidro traz à tona as barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres advindas da cultura ou de preconceitos inconscientes (viés inconsciente). Embora as mulheres possam ter a mesma formação ou disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, a carreira delas é cercada por preconceitos, como a difícil tarefa de conciliar a vida familiar e a profissional ou cercada da atribuição de qualidades profissionais vinculadas a características socialmente construídas em torno da mulher (fragilidade, instabilidade, insegurança, entre outras).

Em comparação com os colegas homens, as mulheres tem carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque na empresa.

Não é mimimi: O teto de vidro reduz a participação feminina em órgãos colegiados ou cargos de mando e gestão, bem como no acesso a bolsas ou outros benefícios. No parlamento brasileiro, nas eleições de 2022, foram eleitas 93 deputadas federais, o que corresponde a apenas 18,12% dos integrantes da Câmara dos Deputados. No Senado, há atualmente 15 senadoras, ou seja, 18,51% do total de integrantes da referida casa legislativa.

“Mulheres ocupam apenas 8% dos cargos de CEO nas empresas”, conforme Índice de Igualdade de Gênero 2023 da Bloomberg.



TRÁFICO DE PESSOAS:

Traficar seres humanos significa comercializar gente, tomar o ser humano uma mercadoria, um bem de consumo, uma coisa com valor imediato, efêmero, que perde sua essência pelo desgaste do uso.

Dentre as principais causas apontadas pela OIT estão a ausência de oportunidades de trabalho, a discriminação de gênero, a emigração indocumentada (sem documentos que confirmem a entrada regular no país) e o turismo sexual, dentre outras. O tráfico de pessoas pode ter como finalidade a exploração sexual, o trabalho escravo e o tráfico de órgãos.

Não é mimimi: O tráfico de pessoas é a terceira maior atividade criminosa no mundo, superada apenas pelo tráfico de drogas e armas. A Organização Internacional do Trabalho – OIT calcula que o crime gera um lucro anual de quase 32 bilhões de dólares, sendo que 71% das vítimas são mulheres: 51% maiores de 18 anos e 20%, com idade menor de 18 anos. Desse percentual, aproximadamente 83% têm entre 18 e 29 anos, são pobres e com baixa escolaridade.



VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER:

É qualquer conduta - ação ou omissão - de discriminação, agressão ou coerção, ocasionada pelo simples fato de a vítima ser mulher e que cause dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político ou econômico ou perda patrimonial. Essa violência pode acontecer tanto em espaços públicos como privados.

Conforme a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher), violência contra a mulher é “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (Capítulo I, Artigo 1º).

Esse tipo de violência, que atinge mulheres das mais diversas classes sociais, é um fenômeno estrutural, de responsabilidade de toda sociedade, não podendo ser entendido como um problema de ordem privada.

Na pesquisa “A Voz das redes: o que elas podem fazer pelo enfrentamento das violências contra as mulheres”, promovida Instituto Avon em parceria com a Folks Netnográfica, observou-se o crescimento da discussão sobre a violência contra a mulher no ambiente digital, sendo o 26º assunto mais comentado na internet.

Não é mimimi: O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e 5º país que mais mata mulheres. Segundo dados do IPEA o número estimado de casos de estupro no Brasil, por ano, é de 822 mil, o equivalente a 2 por minuto, sendo o interior da casa o lugar mais perigoso.

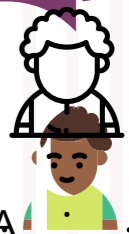


VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:

Violência doméstica é todo tipo de violência praticada entre os membros que habitam um ambiente familiar em comum. Pode ser entre pessoas unidas por laços de sangue (como pais e filhos) ou na forma civil (marido e esposa, genro e sogra). É possível também a violência doméstica infantil, sendo mais grave porque as crianças são mais vulneráveis e não tem meios de defesa. A violência doméstica traz sequelas físicas, emocionais e comportamentais muitas vezes permanentes.

O Código de Processo Penal, alterado pela Lei nº 13.721/2018 estabelece que será dada prioridade à realização do exame de corpo de delito quando se tratar de crime que envolva violência doméstica e familiar contra mulher.

Não é mimimi: A mulher que passa por situação de violência doméstica deixa de comparecer ao trabalho a média de 18 dias no ano, o que gera uma perda estimada de 65 milhões de reais para as mulheres no Nordeste, segundo o Instituto Maria da Penha. Além do mais, a mulher muitas vezes chega atrasada, tem menor capacidade de concentração, de tomada de decisões, o que gera maior stress e deteriora seu capital humano.



i A CADA 1.4 SEGUNDO, UMA MULHER É VÍTIMA DE Assédio no Brasil. A CADA 4.6 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE Assédio no Trabalho no Brasil.

DADOS do Portal Relógios da Violência do Instituto Maria da Penha

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

Consiste em qualquer conduta que cause dano emocional à mulher e diminua sua autoestima ou que prejudique e perturbe o seu pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação (art. 7º, II da Lei 11.340/2006). A prática de violência psicológica contra mulher constitui crime (art. 147-B do Código Penal), com pena é de reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

A lei assegura que verificada a existência de risco atual ou iminente à vida ou à integridade física ou psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar, ou de seus dependentes, o agressor será imediatamente afastado do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida. No caso de a violência ser praticada por empregador contra mulher ou trabalhadora no curso da prestação de trabalho domiciliar, a Lei Complementar nº 150/2015 assegura a rescisão indireta do contrato de trabalho desta trabalhadora (art. 27, parágrafo único, inciso VII).

A violência psicológica sofrida no ambiente doméstico e familiar afeta o desempenho da trabalhadora em seu ambiente de trabalho e compromete a sua carreira profissional. Nesse caso, é essencial que as empresas contratantes e empregadores orientem as vítimas para que procure os serviços públicos de proteção da mulher contra a violência doméstica.

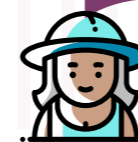
Não é mimimi: Segundo dados da pesquisa “Percepções da população brasileira sobre feminicídio”, realizada pelos institutos Patrícia Galvão e Locomotiva com apoio do Fundo Canadá, 30% mulheres dizem já terem sido ameaçadas de morte por companheiros, o que equivalente a 25,7 milhões de brasileiras. Para 93% dos entrevistados, a ameaça de morte é uma forma de violência psicológica tão ou mais grave que a violência física.



LIGUE 180 - CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA:

O Ligue 180 é um serviço gratuito do governo federal que atende ininterruptamente os pedidos de informações sobre direitos das mulheres e registra denúncias de violência, realizando quando necessário o encaminhamento para os vários órgãos da rede de atendimento. Foram registradas 72.839 denúncias de janeiro a junho de 2018. As 5 formas de violências mais frequentes são: violência física (34.000 casos), violência psicológica (24.378 casos), violência sexual (5.978 casos), violência moral (3.381 casos) e cárcere privado (2.611 casos). Os estados que aparecem com os maiores números de atendimentos foram São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Bahia. Entre as regiões, a Norte registrou o maior crescimento de denúncias em comparação com o primeiro semestre de 2017. No Amazonas o aumento foi de 34,8%, em Roraima 34,6% e no Amapá 6,1%.

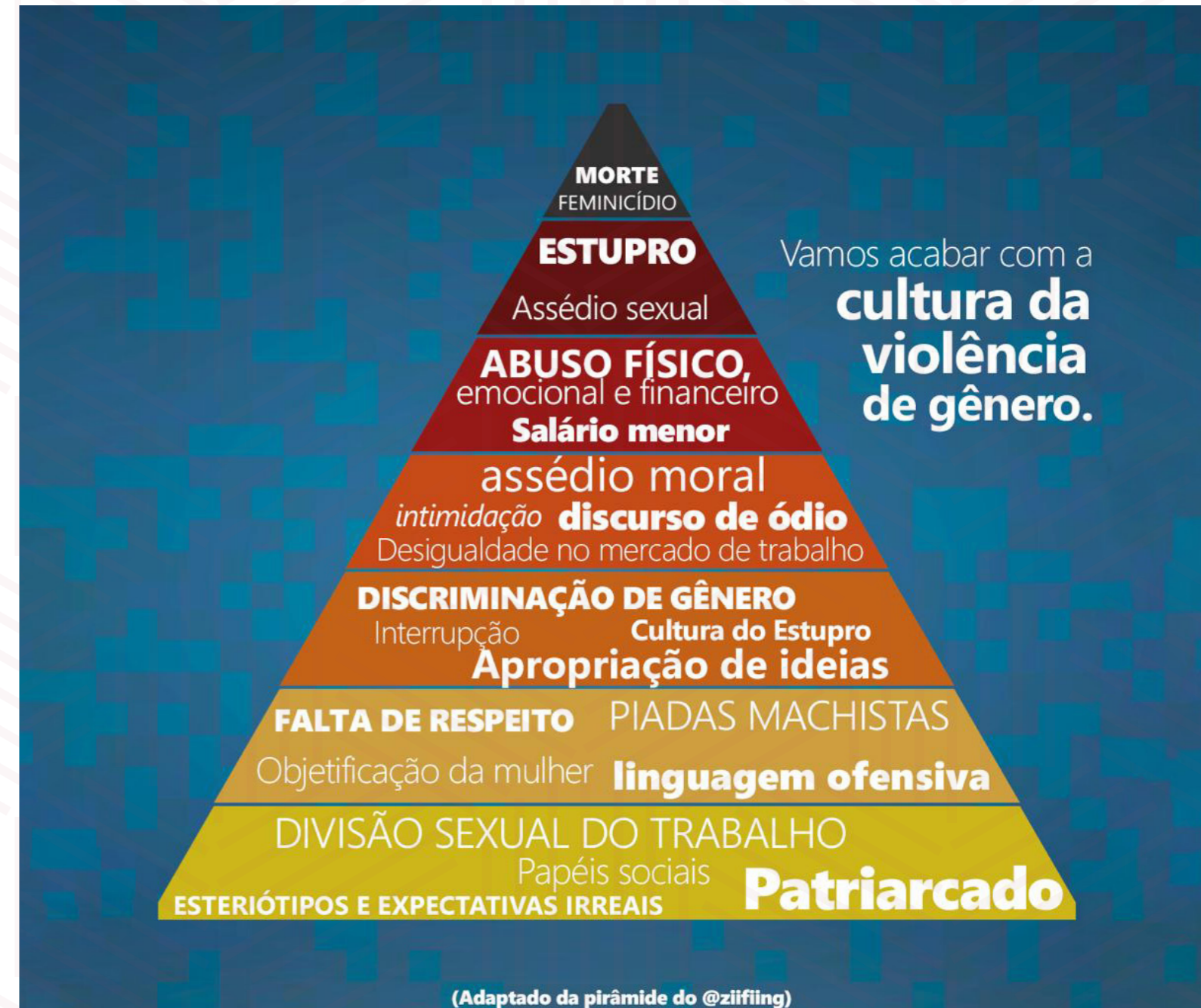
Para utilizar o Ligue 180 pelo WhatsApp, basta enviar uma mensagem para o número (61) 9610-0180 ou pelo link https://api.whatsapp.com/send/?phone=556196100180&text=oi&type=phone_number&app_absent=0



DENUNCIE NO MPT VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO



WWW.MPT.MP.BR



MARCOS LEGAIS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

- Constituição Federal – artigo 1º, incisos II, III, IV; artigo 3º; artigo 4º, II; artigo 5º, “caput”, incisos I, XLI, XLII; artigo 7º, incisos XVIII, XIX, XX, XXV, XXX, XXXI, XXXII.
- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
- Convenção 111 da OIT- Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação.
- Convenção 156 da OIT- Trata da igualdade de oportunidades de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargo familiar.
- Convenção 190 da OIT- Dispõe sobre a eliminação a violência e o assédio no mundo do trabalho.
- Recomendação 206 da OIT- Recomendação vinculada à Convenção 190 da OIT, tratando sobre a eliminação a violência e o assédio no mundo do trabalho.
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).
- Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher).
- Agenda 2030 da ONU – Objetivo nº 5 para o Desenvolvimento Sustentável: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
- Declaração de Pequim Adotada pela 4ª Conferência Sobre as Mulheres.
- Princípios de Yogyakarta (2007) e Princípios de Yogyakarta+10 (2017) – Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.
- CLT – artigos 372 a 400 (Capítulo III: Da Proteção do Trabalho da Mulher - Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação Contra a Mulher).
- Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) - Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

- Lei 9.029/1995 – Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.
- Artigo 216-A do Código Penal – Crime de Assédio Sexual.
- Artigo 147-A do Código Penal – Crime de perseguição/”stalking”.
- Artigo 147-B do Código Penal – Crime de violência psicológica contra a mulher.
- Artigo 215-A do Código Penal – Crime de Importunação sexual
- Artigo 218-C do Código Penal – Divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia
- Lei 14.457/2023 – Institui o Programa Emprega + Mulheres.
- Lei 14.550/2023 – Dispõe sobre as medidas protetivas de urgência e estabelece que a causa ou a motivação dos atos de violência e a condição do ofensor ou da ofendida não excluem a aplicação da Lei.
- Lei 14.540/2023 – Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.
- Lei 14.188/2021 – Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher.
- Lei 14.133/2021 (Lei de Licitações) – Prevê a possibilidade de se exigir que o percentual mínimo da mão de obra responsável pela execução do objeto da contratação seja constituído por mulheres vítimas de violência doméstica.
- Lei 14.611/2023 – Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.
- Lei 14.612/2023 – Altera a Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil.
- Lei 14.614/2023 – Altera a Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), para garantir às atletas gestantes ou puérperas, no âmbito da Bolsa-Atleta, o respeito à maternidade e aos direitos que as protegem.
- Resolução 492/2023 do CNJ – Estabelece o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero em todo o Poder Judiciário.

O Brasil se destaca na violência contra a mulher: é o 4º país no mundo em casamento infantil e o 5º país que mais mata mulheres. Durante a vida, 30% das mulheres sofrem algum tipo de violência, sendo que são 503 mulheres agredidas por hora e uma mulher estuprada a cada 12 segundos. No ambiente de trabalho a violência se manifesta principalmente pela discriminação, assédio moral e assédio sexual.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do GT Violência e Assédio/COORDIGUALDADE, oferece à sociedade brasileira esta cartilha com conceitos relacionados à violência de gênero com o objetivo de facilitar o diálogo entre trabalhadores, empresas e sindicatos, a fim de estimular a implementação de códigos, convenções coletivas e programas de igualdade de gênero e combate à discriminação no mundo do trabalho.

Este é um problema de todos!

Todos nós podemos contribuir para sua solução!