

CARTILHA

COMPORTAMENTAL



Alesp
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DE SÃO PAULO

PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO MORAL,
ASSÉDIO SEXUAL E DA
DISCRIMINAÇÃO

2023



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Mesa Diretora

Presidente
André do Prado

1º Secretário
Teonílio Barba

2º Secretário
Rogério Nogueira

SÃO PAULO - 2023

COLABORAÇÃO

Deputada Ana Carolina Serra

Deputada Ana Perugini

Deputada Analice Fernandes

Deputada Andrea Werner

Deputada Beth Sahão

Deputada Bruna Furlan

Deputada Carla Morando

Deputada Clarice Ganem

Deputada Dani Alonso

Deputada Delegada Graciela

Deputada Ediane Maria

Deputada Edna Macedo

Deputada Fabiana Barroso

Deputada Leci Brandão

Deputada Leticia Aguiar

Deputada Marcia Lia

Deputada Maria Lucia Amary

Deputada Marina Medeiros Helou

Deputada Marta Costa

Deputada Monica Movimento Pretas

Deputada Paula da Bancada Feminista

Deputada Professora Bebel

Deputada Solange Freitas

Deputada Thainara Faria

Deputada Valeria Bolsonaro

Deputada Leci Brandão - Ouvidoria do Parlamento - Alesp

Assessora Parlamentar Iara Bento - SOS Racismo - Alesp

Defensor Público Carlos Roberto Isa - Defensoria Pública do

Estado de São Paulo - Unidade Alesp

Procuradoria - Alesp



SOS
RACISMO



MENSAGEM DA ALESP

Esta cartilha tem por objetivo criar mecanismos de **prevenção** e **enfrentamento** do assédio moral, assédio sexual e da discriminação.

A prevenção e o enfrentamento de qualquer tipo de assédio e da discriminação são **tarefas que ainda estão em construção**, e sabemos que **temos uma longa caminhada a trilhar**.

Mas não podemos jamais esquecer que **o assédio, seja ele qual for, e a discriminação não serão tolerados nesta Casa de Leis.**

Assim, contamos com a **colaboração** de todos para **difundir as boas práticas de convivência na Alesp**, já que estamos comprometidos com

OPORTUNIDADES IGUAIS

TRATAMENTO JUSTO

RESPEITO

e

INCLUSÃO

Boa leitura,

André do Prado

Presidente

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo

SUMÁRIO

COMPORTAMENTAL

O Comportamento Desejável no Ambiente de Trabalho	7
---	---

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E ASSÉDIO

Importunação Sexual	15
Os tipos de Assédio Mais Comuns	18
Assédio Moral no Trabalho	18
Assédio Sexual no Trabalho	21
Assédio Virtual ou Cyberbullying no Trabalho	24
Stalking	25
Bullying	26
Sobre o Discurso de Ódio	27
Consequências do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	28
O que Fazer em caso de Assédio e de Discriminação no Trabalho?	29
Como Acolher uma Pessoa Vítima de Violência	30

VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Violência de Gênero e Violência contra a Mulher	32
---	----

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Discriminação	38
Legislação da Alesp	39
Tipos de Discriminação	41
Como Apoiar e Incluir	44
Discriminação Configura Crime	45

CANAIS DE DENÚNCIA

Canais de Denúncia da Alesp	52
Canal de Denúncia da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania	52
Outros Canais de Denúncia	53
Outros Portais de Atendimento à Mulher	55
Informações Importantes: Vale a Pena Compartilhar	59
E a Alesp, o Que Tem Feito?	62

CANAL EXCLUSIVO DE DENÚNCIA ALESP

Canal Exclusivo de Denúncia Alesp a Respeito dos Pontos Abordados Nesta Cartilha.....	67
Acolhimento Alesp	69

COMPORTAMENTAL



O COMPORTAMENTO DESEJÁVEL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para todos nós, cidadãs e cidadãos, há **condutas** e **comportamentos** que são requeridos e desejáveis para a vida em sociedade. Quando se trata de **autoridades**, **servidores** e **prestadores de serviços** que atuam em espaços públicos, essa responsabilidade é ainda mais importante.

Isso quer dizer que, no exercício de suas funções e no trato cotidiano, os agentes que ocupam a **Alesp** devem se pautar pelos padrões da **ética**, sobretudo no que diz respeito à **integridade**, à **urbanidade**, à **conformidade**, aos regulamentos e ao **decoro**.

É essa a conduta esperada para que seja fomentado o **respeito** entre os colegas e com a **representatividade** que há no Parlamento Paulista, sendo papel de cada um **contribuir** para que a sede do Poder Legislativo tenha cada vez mais a confiança do público em geral e se posicione como um espaço acessível a todas e todos.

Sendo assim, para início de conversa, podemos invocar a expressão “**liturgia do cargo**”, que representa exatamente isso: o comportamento compatível com o que se espera de ocupantes de cargos públicos. Estamos todos ocupando uma posição de destaque e, por isso, é indispensável a **consciência** sobre o que significa estar a serviço da população, representando-a, bem como ter a nitidez sobre as responsabilidades que estão a nós delegadas.

Liturgia do cargo significa cumprir a representação que lhe é delegada de capacidade, honestidade, seriedade, responsabilidade.

A partir desse pensar, todos nós podemos **aprender** e **melhorar**, de forma a ampliar as atitudes positivas e combater as atitudes negativas no ambiente de trabalho.



Atitudes **Positivas** no Trabalho

1. Ser proativo;
2. Demonstrar interesse em encontrar soluções;
3. Ter resiliência;
4. Desenvolver trabalho em equipe;
5. Prezar pelo bom relacionamento interpessoal;
6. Praticar o respeito;
7. Ter comprometimento.

Atitudes **Negativas** no Trabalho

1. Defender verdades absolutas;
2. Fazer reclamação constante;
3. Fazer fofoca;
4. Ser inflexível;
5. Não estabelecer metas;
6. Ter desequilíbrio emocional;
7. Desvalorizar o trabalho do colega.

Algumas Dicas Importantes para o Dia a Dia

- ▶ Divergências devem ser resolvidas sempre por meio do **diálogo cordial**, mediado, se necessário, por autoridades superiores;
- ▶ O **respeito** por todas as pessoas em todas as situações é fundamental;
- ▶ É fundamental ter **empatia**, que é a capacidade psicológica de sentir o que sentiria outra pessoa, caso estivesse na mesma situação vivenciada por ela. É **tentar compreender** sentimentos e emoções, procurando experimentar o que sente outro indivíduo. **A empatia leva as pessoas a ajudarem umas às outras**. Está intimamente ligada ao **altruísmo** - amor e interesse pelo próximo - e à **capacidade de ajudar**. A empatia também ajuda a compreender melhor o comportamento alheio em determinadas circunstâncias e a forma como outra pessoa toma as decisões;
- ▶ É necessário aprimorar a capacidade de se **trabalhar em equipe** e desenvolver o **espírito de colaboração**. Escutar os argumentos do outro é fundamental;
- ▶ Boatos e “diz-que-diz” **prejudicam** a harmonia e a boa convivência do coletivo, além de frequentemente propagarem informações falsas ou equivocadas;
- ▶ A boa convivência tem limites, exigindo **cautela com as brincadeiras**;
- ▶ O ambiente de trabalho deve ser preservado de barulhos e distrações, que **prejudicam** a concentração do outro e podem causar irritação;
- ▶ Os **prazos e horários** devem ser respeitados, pois o descumprimento por uma pessoa acarreta a sobrecarga de outra;
- ▶ **Seja ético**: avalie sempre antecipadamente as possíveis consequências de seus atos e palavras.

COMPORTAMENTOS INCÔMODOS E INADEQUADOS

Ao considerarmos a Assembleia como um **espaço de trabalho** e, mais do que isso, de intercâmbios culturais constantes e permanentes, precisamos levar em conta o fato de que nem todas as pessoas concordam com algumas posturas adotadas – **mesmo que para alguns essas mesmas ações sejam vistas de forma positiva.**

Pensemos em um exemplo: ao mesmo tempo em que encontramos pessoas mais **retraídas, tímidas e contidas**, é comum encontrarmos pessoas que demonstram simpatia em **excesso** e, muitas vezes, na vontade de agradar, acabam gerando situações constrangedoras. Podem ser citadas aquelas que buscam abraçar todo mundo, entendendo essa ação como sinônimo de simpatia.



Há pessoas que não querem receber esse tipo de tratamento e, por isso, o espaço de cada uma deve ser **respeitado** e não **invadido**. E isso – essa divergência sobre como cumprimentar ou interagir com os demais – não é exclusivo da Alesp, mas é característico de diferentes contextos sociais.

Se considerarmos apenas o **ambiente de trabalho**, podemos encontrar diversas pesquisas que apontam que, ao mesmo tempo em que “**a cultura do abraço**” tem aumentado – entre outras razões, pela flexibilização desses espaços –, há a compreensão cada vez mais crescente de que nem sempre aquele “abraço apertado” é bem-vindo. Mas por quê? Pensemos sobre isso.

O Outro Lado do Abraço

Visto por alguns como um ato ingênuo, cumprimentar alguém de maneira mais íntima pode representar para outras pessoas algo bastante **desrespeitoso**. Algumas pesquisas apontam, por exemplo, que um número significativo de trabalhadores já sentiu ter sido abraçado de maneira **inadequada**. E isso pode estar relacionado à intenção de quem abraça ou não.

O **desconforto** para algumas pessoas pode estar ligado a relacionamentos anteriores e preferências pessoais. A atitude mal interpretada pode remeter a experiências de **abuso moral** e **físico** de ocorrências anteriores. Por essa razão, cada pessoa cria suas próprias diretrizes para ter ou não contato físico. E devemos **respeitar**, para que não haja mal-entendidos.

Um abraço e um beijo no rosto não são vistos como um problema para uma parte das pessoas. Já para outras, podem soar como extremamente invasivos e ofensivos.

Então, o que fazer?

Na dúvida, não abrace e não beije. Estenda a mão em um cumprimento cordial, que é um gesto simples, inofensivo e demonstra educação.



Quer saber mais? Clique aqui

Fonte: *Aquele "abraço apertado" que incomoda muita gente*, por D'Nascimento, 9 de maio de 2018

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL E ASSÉDIO



Apesar de usualmente utilizarmos a expressão “**assédio**” para designar uma série de comportamentos ofensivos, juridicamente **há diferenças entre assédio sexual e importunação sexual, embora ambos sejam crimes.**

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

O **crime de importunação sexual** foi recentemente previsto na legislação brasileira. Inserido no Código Penal no ano de 2018, por meio da *lei nº 13.718*, de 24 de setembro de 2018, corresponde à **prática de ato libidinoso contra alguém e sem o seu consentimento, com a finalidade de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro** (Art. 215-A do Código Penal).

Atos que podem configurar importunação sexual: **beijo “roubado”** ou **forçado, passar a mão no corpo, fazer cantadas invasivas.**

A importunação sexual é crime mais grave. Portanto, com pena de reclusão mais severa, que pode ir de 1 a 5 anos.

“Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave”.

Assédio sexual

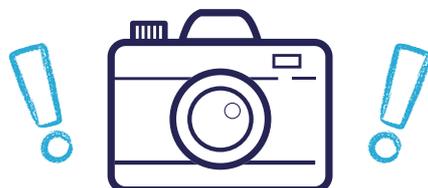
Já o **assédio sexual** é o ato praticado por alguém no trabalho que está em um nível **hierárquico superior**. Ou seja, que faz uso de sua condição para forçar ou **constranger** uma pessoa, de forma a obter **vantagem ou favorecimento sexual**. Neste caso, a pena de **detenção** pode se de 1 a 2 anos.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

AINDA SOBRE CRIMES SEXUAIS

Conforme estabelece o **Artigo 218-C do Código Penal**, compartilhar fotos íntimas de outras pessoas sem sua autorização é considerado **crime**. Apesar de a ação de enviar “nude” ou foto íntima para um(a) parceiro(a) ser uma decisão pessoal, repassar essa imagem para outras pessoas é **inaceitável!**

Também configuram **crimes sexuais** os casos em que registros íntimos são feitos **sem consentimento** ou utilizados como **chantagem, ameaça**. Por exemplo, com o intuito de reatar um namoro.



VAMOS FALAR DE ASSÉDIO? VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO?

Todas as abordagens que vão além do limite permitido por uma pessoa e causam **desconforto**, **vergonha** ou **intimidação** são tipos de assédio.

Perseguir uma pessoa, coagir e induzi-la a fazer o que não deseja é uma forma de **violência psicológica**, também caracterizada como **comportamento ofensivo**.

O assédio pode incluir uma variedade de comportamentos de naturezas verbal e física, incluindo:

- ▶▶ Piadas ofensivas, intimidadoras ou incômodas;
- ▶▶ Observações humilhantes;
- ▶▶ Xingamentos, apelidos ofensivos ou calúnias;
- ▶▶ Imagens ou objetos ofensivos, incluindo imagens pornográficas;
- ▶▶ Assédio moral;
- ▶▶ Agressões físicas;
- ▶▶ Ameaças;
- ▶▶ Intimidação.

Os tipos mais comuns de assédio são: moral, sexual, virtual, *stalking* e *bullying*. **Entenda melhor cada um deles**, saiba como **se proteger** e **alertar** os outros sobre a situação.

Fonte: Assédio: o que é, tipos e como se proteger - eCycle.



Os Tipos de Assédio Mais Comuns

1 - Moral Assédio Moral no Trabalho

Consiste em **condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas**, manifestadas por meio de **comportamentos, palavras, gestos e agressões** leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da **humilhação** e **constrangimento**, e que resultam em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho.

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**; e **vertical ascendente**, quando praticado **contra superiores hierárquicos**. Em regra, ele ocorre de maneira mista.

Quais os **danos** que o assédio moral pode causar?

Psicológicos

Físicos

Sociais

Profissionais

Comprometimento da imagem da Alesp

COMO DIFERENCIAR? ASSÉDIO MORAL E ATOS DE GESTÃO

Temos de identificar o que de fato pode ser considerado **assédio moral**, objetivando diferenciá-lo do **exercício do poder hierárquico e da organização dos trabalhos**, que cabem aos dirigentes da instituição.

Para que seja considerado **assédio moral** são necessárias **condutas repetidas**, ao longo do tempo, voltadas a uma pessoa ou grupo de pessoas específico, com o **objetivo deliberado de prejudicar e ofender a vítima**.

Seguindo esse entendimento, atos isolados, alguns conflitos e discussões no dia a dia de trabalho não podem configurar-se como assédio moral. Mas cuidado: dependendo da situação, podem gerar dano moral. **Fique atento!!!** Exigências de **produtividade** e de **respeito às normas da Casa**, e eventual estresse causado por cumprimento de **picos de trabalho** também não podem ser considerados assédio moral.

COMO DIFERENCIAR? ASSÉDIO MORAL E ATOS DE GESTÃO

A prática de **atos de gestão administrativa**, **sem a finalidade discriminatória**, como a **atribuição de tarefas aos subordinados**, a **transferência** do servidor ou do empregado para outra lotação ou outro posto de trabalho, a **alteração da jornada** de trabalho, a **destituição de funções comissionadas** etc., não se caracterizam como assédio moral.

É importante entender que a tônica que rege esses atos de gestão administrativa, diferenciando-os de atos de assédio, é **que estejam vinculados ao interesse da Alesp e que sejam razoáveis**.

Também não caracterizam assédio moral os **conflitos esporádicos** com colegas ou chefias, nem o **exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante** ou as **críticas construtivas e avaliações do trabalho** realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público e que não exponham o servidor a situações vexatórias.

2 - Sexual

Assédio Sexual no Trabalho

Assédio sexual se caracteriza por **constrangimentos** com a finalidade de se obter **favores sexuais**. É a conduta de natureza sexual manifestada por **contato físico, palavras, gestos ou outros meios**, proposta ou imposta a pessoas contra sua vontade, causando-lhes constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Os elementos que caracterizam o assédio sexual são os seguintes: a presença do **sujeito ativo do assédio** - o assediador ou assediadores - e do **sujeito passivo** - o assediado, a vítima; o **comportamento** do agente que vise à vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; e a **ausência do consentimento** livre de vícios e consciente da vítima.

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

Quais os **danos** que o assédio sexual pode causar?

Privação

Perda da estabilidade emocional

Danos à integridade psicológica e até mesmo física

Isolamento

Redução da produtividade

Aumento do afastamento no trabalho por doenças, em especial, as mentais

Comprometimento da saúde física e mental

O QUE NÃO É CONSIDERADO ASSÉDIO SEXUAL? PAQUERA OU ASSÉDIO? COMO DIFERENCIAR?

Uma **paquera** envolve **consentimento de ambas as partes**, é uma tentativa totalmente legítima de aproximação e de conexão com outra pessoa.

Uma paquera acontece com o consentimento mútuo. A palavra-chave aqui é **CONSENTIMENTO**. Na paquera, as duas partes se divertem!

Qual a melhor forma de se diferenciar o assédio da paquera? Podemos partir da seguinte premissa: **a paquera não pode causar medo, angústia, constrangimento ou sentimento de humilhação em um dos envolvidos**. Não é Não.

ENTENDA O QUE É CONSENTIMENTO

Entender o que é consentir é um passo importante para criar uma cultura de consentimento na sociedade, na qual **comunicação** e **acordo** sejam a norma. Nesse contexto, **pessoas são respeitadas** e não objetificadas, **têm autonomia sobre seus corpos** e incidentes de violência sexual não são banalizados.

Consentimento:

- ▶▶ **Manifestação favorável** para que alguém faça algo; permissão, licença.
- ▶▶ Manifestação de que se aprova algo; **anuência, aquiescência, concordância**.

Importante!!! Ainda sobre o consentimento. E não podemos esquecer jamais!

“Presume-se consentimento quando a pessoa não se opõe claramente a determinado comportamento? Quem cala consente?”

NÃO!

"Só há consentimento quando manifestado livremente por meio de atos que, tendo em vista as circunstâncias do caso, expressam claramente a vontade da pessoa.

Só sim é SIM!

(Sem sim, é NÃO!) ”



**CARTILHA DE PREVENÇÃO
DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO - JUSTIÇA
FEDERAL - 3ª REGIÃO**

3 - Virtual

Assédio Virtual ou Cyberbullying no Trabalho

O assédio virtual está relacionado ao **uso das tecnologias da informação para ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém, ou um grupo**, seja por meio de comentários sexuais ou da divulgação de informações pessoais e da propagação de discursos de ódio.

O que torna o assédio virtual tão grave é que, por conta do **alcance das redes sociais** e da **velocidade da disseminação de informações**, **os danos à vítima podem ser irreparáveis**. O assédio virtual pode ser qualificado em diferentes **categorias**:

1. Cyberbullying: dano proposital e repetido infligido através do uso de computadores, celulares e outros dispositivos eletrônicos.	2. Cyberstalking: envolve usar meios eletrônicos para perseguir a vítima, e geralmente se refere a um padrão de ameaças ou comportamentos maliciosos.	3. Cybermobs: grupos postam conteúdo ofensivo/destrutivo on-line, muitas vezes competindo com outros grupos, com a intenção de envergonhar alguém.
4. Doxing: recolher e publicar, muitas vezes através de <i>hacking</i> , as informações pessoais de uma pessoa, incluindo, entre outras, nomes completos, endereços, números de telefone, e-mails, nome de cônjuge e de filhos, detalhes financeiros.	5. Roubo de identidade: ocorre quando os dados pessoais de uma pessoa são usados de maneira fraudulenta por outra pessoa.	6. Pornografia de vingança ou Pornografia não-consensual: divulgação de imagens com conteúdo sexual de indivíduos sem o seu consentimento. Inclui imagens/vídeos que foram adquiridos com ou sem consentimento (OEA, 2019, p. 8-9).

São diversas as formas como o assédio virtual pode se mostrar para a sociedade. E, ainda, ele engloba diversos outros tipos de discriminação, tais como LGBTfobia e racismo.

4 - Stalking

Stalking é um termo em inglês que significa “perseguição”. Este tipo de assédio é menos comum, mas nem de longe é menos danoso à vítima. O *stalker* é um indivíduo obsessivo que **persegue e invade a privacidade da vítima** reiteradamente, **tanto em espaços físicos como virtuais**.

O agressor pode ser um(a) ex-namorado(a), um(a) desconhecido(a), um(a) vizinho(a) ou colega de trabalho. **As mulheres costumam ser as maiores vítimas**, como na maior parte dos casos de assédio relatados.

IMPORTANTE

Em 31 de março de 2021, foi sancionada a Lei 14.132/21, que incluiu o Artigo 147-A no Código Penal, que ampara a vítima e criminaliza a conduta de *stalking*. A nova lei dispõe:

Art. 147-A. 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.

Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

I - contra criança, adolescente ou idoso;

II - contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;

III - mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

§ 3º Somente se procede mediante representação.

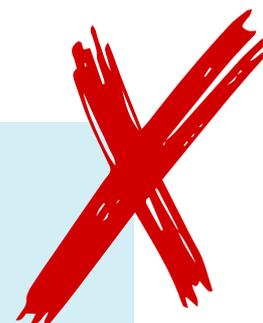
5 - Bullying

Este tipo de assédio é mais frequente nos espaços escolares, mas também pode acontecer no trabalho, nas universidades e nos ambientes virtuais. Define-se como o **conjunto de atos violentos, intencionais e repetidos para causar danos à vítima, por meio de discriminação, humilhação pública e ameaça física e psicológica.**

O que é considerado bullying?

O *Bullying* é assédio. O termo refere-se a comportamentos agressivos e antissociais. Algumas atitudes desse tipo:

- ▶▶ Violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação
- ▶▶ Ataques físicos
- ▶▶ Insultos pessoais
- ▶▶ Comentários sistemáticos e apelidos pejorativos
- ▶▶ Ameaças por quaisquer meios
- ▶▶ Grafites depreciativos
- ▶▶ Expressões preconceituosas
- ▶▶ Isolamento social consciente e premeditado
- ▶▶ Piadas



Fonte: *Bullying no trabalho: o que é, consequências e como lidar?* FIA

SOBRE O DISCURSO DE ÓDIO

É uma **mensagem que promove ódio e discriminação** em relação a um determinado grupo e, em geral, é utilizada 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.



Consequências do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Tanto os assédios moral e sexual quanto as práticas discriminatórias podem trazer diversas **consequências negativas para a saúde física e mental de uma pessoa**, bem como **para o ambiente de trabalho**.

A pessoa assediada poderá, por exemplo, sofrer com o surgimento ou com o agravamento de quadros de **estresse, depressão, irritabilidade, ansiedade, síndrome do esgotamento profissional, fadiga crônica, alcoolismo, insônia, dores musculares, pressão alta, entre outros**. Também poderá apresentar **dificuldades para lidar com o trabalho e a vida profissional**, bem como **com sua família e seus relacionamentos pessoais**.

Já para a instituição, as condutas de assédio e de discriminação podem trazer **prejuízos ligados à produtividade** da instituição como um todo ou de uma determinada área, **ao clima organizacional, à alta rotatividade de pessoas** e ao **aumento no número de licenças médicas e de aposentadorias precoces**.



O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO E DE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?

PESSOA ASSEDIADA: ROMPA O SILÊNCIO!

Não se sinta intimidado(a) e procure ajuda.

Denuncie os casos de assédio e discriminação no trabalho.

Denunciar é Preciso - Algumas Orientações

- ▶ Anote as situações de assédio, relatando detalhes tais como: dia, hora, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados, conteúdo das conversas, entre outras informações relevantes;
- ▶ Guarde documentos físicos (bilhetes, anotações) ou eletrônicos (e-mails, mensagens) que possam servir como provas;
- ▶ Procure ajuda das pessoas, em especial daquelas que testemunharam os fatos ou que também já tenham sofrido assédio;
- ▶ Evite conversar a sós com a pessoa que assedia. Procure sempre ter a presença de outras pessoas; e
- ▶ Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.

TESTEMUNHAS

Solidarizem-se! Apoiem as pessoas que sofrem qualquer tipo de assédio ou de discriminação.

Não compactuem com o silêncio. Contribuam para um ambiente de trabalho mais saudável. Se você conhece alguém que é vítima de assédio, ofereça sempre a escuta e o acolhimento e pergunte como você pode ajudá-la. Denuncie os casos de que tenha conhecimento ou tenha presenciado.

AGRESSORES(AS)

Lembrem-se de que assédio e discriminação são condutas que deterioram o ambiente de trabalho e poderão resultar em responsabilização administrativa, civil e criminal.

Fonte: Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação Saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho - MPF Brasília 2016.

COMO ACOLHER UMA PESSOA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

1) Ouvir com atenção: na maioria das vezes, o que a vítima precisa é que alguém a **escute com abertura, atenção e compaixão**. Ou seja, antes de dar a sua opinião sobre o que ela deve fazer, ouça o que ela tem a dizer.

2) Reconhecer a coragem da vítima: contar para alguém sobre uma situação de violência não é nem um pouco fácil e pode gerar sentimentos como ansiedade, medo, tristeza e vergonha. Por isso, **reconheça o esforço dessa pessoa**, deixe claro o quanto ela foi corajosa em te contar sobre o que está acontecendo e a **agradeça pela confiança em se abrir com você**.

3) Criar empatia: muitas vezes, sem a intenção de machucar, falamos frases como “mas por que você não me contou antes?” ou “como você continua nessa relação?”. Comentários desse tipo podem fazer com que a vítima se sinta envergonhada ou acanhada. Lembre-se: se ela demorou para buscar ajuda, é porque precisou desse tempo para entender o que está acontecendo e conseguir pedir ajuda.

4) Estar disponível: mostre-se disponível para ajudar a vítima na busca por ajuda. Algumas dicas são:

▶ **Perguntar se ela está segura em casa:** caso a resposta seja negativa, incentive-a a buscar uma delegacia de polícia e pedir uma medida protetiva para que o agressor não possa se aproximar dela e de sua família;

▶ **Perguntar se ela gostaria da sua ajuda** para realizar uma denúncia, acompanhá-la na delegacia ou buscar um hospital ou centro de assistência social em casos de violência que demandam esses atendimentos, como a física e a sexual.

VIOLÊNCIA DE GÊNERO



VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A **violência de gênero** é definida como qualquer tipo de **agressão física, psicológica, sexual** ou **simbólica** contra pessoas que, por sua identidade de gênero, estejam em situação de vulnerabilidade. Por diversas razões históricas, a mais comum das violências de gênero é a cometida por **homens contra mulheres**.

Definido na **Convenção Interamericana** para **Prevenir, Punir e Erradicar** a Violência Contra a Mulher, de 1994, e adotado na legislação brasileira, o conceito de violência contra a mulher se manifesta em 'qualquer ato que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico a uma pessoa do gênero feminino, tanto na esfera pública como na esfera privada'.

CONCEITOS SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

- ☑ Este tipo de violência decorre de uma **relação de poder**, na qual homens têm o papel de **dominação e, mulheres, de submissão**
- ☑ Essa relação provém da **ideologia patriarcal**, que impõe papéis a ambos os gêneros e os coloca em uma posição de hierarquia. Por sua vez, esses papéis induzem uma postura violenta de **homens com mulheres**.
- ☑ A violência perpassa a relação pessoal entre homens e mulheres e pode ser encontrada em toda a estrutura da sociedade, como em **práticas cotidianas, instituições e rituais**.
- ☑ As relações afetivas ou de matrimônio, a **proximidade entre vítima e agressor**, muitas vezes morando na mesma casa, tornam as mulheres ainda mais vulneráveis quando comparadas a outros grupos vulneráveis à violência.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

É importante ressaltar que a violência contra a mulher não discrimina identidade de gênero e **também atinge mulheres trans**. O termo '**trans**' contempla uma série de identidades, como **transsexuais, travestis e transgêneros**.

Pessoas trans são aquelas que **não se identificam com o gênero designado a elas em seu nascimento**. Isso significa que, uma mulher trans é aquela que, quando nasceu, foi considerada como se pertencesse ao gênero masculino, mas não se identifica com esse gênero. Pessoas que se identificam com o mesmo gênero designado em seu nascimento são chamadas de cisgênero. Por isso o termo '**identidade de gênero**', porque essa designação parte da identificação pessoal de cada um e cada uma.

O que vale é que a violência contra a mulher pode atingir todas as mulheres e, se presenciado, você pode e deve buscar ajuda!

TIPOS DE VIOLÊNCIA

Violência física: Ato que coloque a integridade física da mulher em risco. É praticada com a força física do agressor ou objetos que sirvam para agredir a vítima, como armas brancas ou de fogo. Exemplos: Bater, chutar, queimar, cortar, mutilar e empurrar.

Violência psicológica: Ato que tente causar dano emocional, diminuir a autoestima, degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões. Neste caso, é comum a ocorrência de ameaças, humilhações, manipulações e isolamento da vítima.

Violência sexual: Conduta de obrigar a mulher a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada. Para isso, o agressor pode usar intimidação, ameaça, coação ou, até mesmo, a força.

Violência patrimonial: É o ato de reter, subtrair, destruir objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens e valores da mulher.

Violência moral: É a conduta de caluniar, difamar ou injuriar a mulher. Neste tipo de violência, o homem pode acusar a mulher de traição, expor a intimidade da vítima, emitir e espalhar juízos morais e mentiras que desvalorizem a mulher.

Veja mais sobre "Violência
contra a mulher"



INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER Lei Maria da Penha

A mais conhecida legislação que estabelece punição a quem comete **violência contra a mulher** em âmbito nacional é a *Lei 11.340/2006*, conhecida como **Lei Maria da Penha**. Considerada pela ONU uma das mais avançadas no assunto no mundo, o texto classifica a **violência doméstica e familiar** contra a mulher como crime e muda o seu tratamento legal, que, antes, era de um crime de menor potencial ofensivo.

A lei também estabelece a **definição** do que é a violência contra a mulher e seus cinco tipos, já explicados anteriormente. Além disso, ela assume que o combate a violência contra a mulher é responsabilidade do Estado brasileiro e cria mecanismos de proteção às vítimas.

FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO



DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é o mesmo que dar um **tratamento preconceituoso** ou **excludente** a alguém, em **razão de sua religião, cor de pele, idade, gênero, sexualidade, nível de instrução, condição física ou mental.**

Tais situações, infelizmente, podem ocorrer com muita frequência em todos os tipos de ambientes sociais, inclusive no meio profissional. Para evitá-los, é imprescindível conscientizar os cidadãos sobre o que deve ser evitado e como agir.

Exemplos:

- ▶▶ Desigualdade de salário ou de tratamento entre homens e mulheres ou pessoas com deficiência que exerçam a mesma função, tenham o mesmo nível de qualificação/instrução ou ocupam o mesmo cargo;
- ▶▶ Exonerar, não contratar ou não promover mulheres em razão de gravidez ou licença maternidade;
- ▶▶ Desrespeitar e expor o funcionário a situações humilhantes, vexatórias, intimidadoras ou constrangedoras;
- ▶▶ Cometer abuso de poder por ser um superior hierárquico;
- ▶▶ Assédio moral ou sexual com funcionários;
- ▶▶ Debochar, evitar contato ou tratar de forma rude, descortês ou ríspida;
- ▶▶ Segregar ou desqualificar pessoas novas ou idosas ou que possuem alguma doença;

A partir disso, o Parlamento Paulista busca cada vez mais a **promoção** da diversidade e da dignidade da pessoa humana, princípio defendido na **Constituição Federal**.

Legislação da Alesp

Nesse sentido, há vários anos os parlamentares da **Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo** (Alesp) vêm criando leis que protegem os cidadãos contra situações discriminatórias e preconceituosas. Veja a seguir algumas delas:

- *Lei nº 13.486/2009: cria o "Dia de Combate à Discriminação de qualquer natureza".*
- *Lei nº 12.783/2007: cria o "Prêmio Padre Batista de combate à discriminação racial", a ser concedido com a finalidade de premiar iniciativas voltadas à formulação de soluções concretas para o combate à discriminação racial.*
- *Lei nº 12.776/2007: autoriza a Fazenda do Estado a indenizar vítima de discriminação racial institucional.*

- *Lei 17.645/2023: esta norma institui a política de Apoio às pessoas com deficiência. O objetivo desta lei é contribuir com a inclusão no mercado de trabalho formal de pessoas com deficiência de forma a terem acesso a um trabalho digno.*
- *Lei 17.431/2021: esta norma é conhecida como “Consolidação das Leis de Proteção e Defesa da Mulher” e institui princípios, diretrizes e normas a favor da mulher.*
- *Lei nº 10.872/2001: esta norma estabelece medidas que asseguram a igualdade feminina, vedando a discriminação em virtude do sexo.*
- *Lei nº 12.548/2007: esta norma é conhecida como a relativa “Consolidação das Leis do Idoso” e estipula objetivos, programas e políticas públicas de proteção aos mais velhos.*
- *Lei 17.346/2021: esta norma é conhecida como a “Lei Estadual de Liberdade Religiosa no Estado de São Paulo” e destina-se a combater toda e qualquer forma de intolerância ou discriminação religiosa, desigualdades motivadas em função da fé e do credo religioso que possam atingir, coletiva ou individualmente, os membros da sociedade civil.*
- *Lei 17.157/2019: esta norma institui penalidades administrativas contra a prática de atos de discriminação por motivo religioso. A lei exemplifica alguns atos discriminatórios, tais como: praticar qualquer tipo de ação violenta, proibir o ingresso ou a permanência em ambiente ou estabelecimento aberto ao público, dificultar a utilização de áreas comuns de edifícios, praticar atos de coação direta ou indireta sobre o empregado, dentre outros.*

- *Lei nº 14.187/2010: alterada pela lei 16.762/2018, esta norma é sobre penalidades administrativas contra a prática de atos de discriminação racial. A mudança na lei trouxe a obrigatoriedade de prender avisos de ampla visibilidade em ambientes coletivos, públicos ou privados.*

Tipos de Discriminação

Conheça abaixo alguns tipos de discriminação comuns na nossa sociedade:

Racismo Estrutural

Consiste em comportamentos que contribuem para a continuação das desigualdades entre os grupos sociais, gerando preconceito, por meio de um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas presentes no dia a dia da população. Exemplos: falta de representatividade entre brancos, negros e indígenas; mulheres e homens e idosos e jovens na política, na mídia, no mercado de trabalho e nas universidades.

Racismo Institucional

Conjunto de práticas, normas e comportamentos do dia a dia que mantem a hegemonia de um determinado grupo racial no poder.

Homofobia ou LGBTfobia

Todo comportamento de violência física, verbal, psicológica ou moral e ato de intolerância, aversão, hostilidade ou rejeição a homossexuais, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais.

Gordofobia

Prática ou comportamento no dia a dia, inclusive na mídia, que julga inferior uma pessoa que está acima do peso.

Misoginia

Prática de agredir, degradar ou discriminar a mulher por preconceito ao sexo feminino.

Etarismo

Prática de discriminar pessoas, principalmente jovens ou idosos, em razão da sua idade. Esse tipo de preconceito ocorre frequentemente com base em estereótipos.

Capacitismo

É o preconceito contra as pessoas com deficiência, por considerar que elas tenham uma capacidade limitada ou reduzida, ou, ainda, por não vê-las como iguais.

OUTRAS FONTES DE PESQUISA



GUIA DE ORIENTAÇÃO
DAS NAÇÕES UNIDAS NO
BRASIL PARA DENÚNCIAS
DE DISCRIMINAÇÃO
ÉTNICO-RACIAL (2011)



CARTILHA ANTIRRACISTA
UNILAB - UNIVERSIDADE
DA INTEGRAÇÃO
INTERNACIONAL DA
LUSOFONIA AFRO-
BRASILEIRA

Fornecida por sugestão do SOS
Racismo da Alesp

Atitudes Capacitistas



- ▶▶▶ Tratar pessoas com deficiência de forma **infantilizada**;
- ▶▶▶ Considerar as conquistas da pessoa como um “milagre”;
- ▶▶▶ Exaltar a deficiência como justificativa para um tratamento especial;
- ▶▶▶ Tratar a pessoa sem considerar as **necessidades de acessibilidade**, de modo a impedir ou prejudicar a sua participação em igualdade de condições com os demais;
- ▶▶▶ Ajudar a pessoa **sem que isso tenha sido solicitado**;
- ▶▶▶ Exigir uma capacidade produtiva que **desconsidere as condições** da pessoa; em outros casos, **duvidar** da sua capacidade produtiva em razão de uma deficiência.

Lembre-se de que a realidade e as potencialidades de cada indivíduo são únicas.



COMO APOIAR E INCLUIR



- ▶▶▶ **Reconheça que cada pessoa é única: um ser completo**, com escolhas religiosas, territórios distintos, expressões culturais diversas, desejos, orientação sexual, etc;
- ▶▶▶ **Respeite a diversidade humana**: ambientes plurais são mais ricos e criativos;
- ▶▶▶ **Colabore para fazer um ambiente com diversidade e inclusão**: a **diversidade** está ligada à **construção de ambientes plurais**, em que há espaço para todos os perfis profissionais. Já a **inclusão**, refere-se às **medidas práticas que permitem a mudança da cultura de uma organização**;
- ▶▶▶ **Compreenda a pessoa em sua totalidade**: a deficiência é apenas uma de suas características;
Lembre-se de que **existem variados tipos de deficiência**: cada uma impacta de formas diferentes a vida da pessoa;
- ▶▶▶ **Todo ser humano precisa de apoio**: por isso, **não confunda capacitismo com necessidade de cuidado e auxílio**;
- ▶▶▶ **Tenha empatia e sempre pergunte** à pessoa se ela deseja ou precisa da sua ajuda antes de auxiliá-la;
- ▶▶▶ **Reconheça as habilidades, os méritos e as capacidades das pessoas com deficiência e a sua contribuição para o local de trabalho**;
- ▶▶▶ Entenda a deficiência como uma **possibilidade de vida**. Desvincule-a da tragédia;
- ▶▶▶ **Respeite a lei e procure fazer a sua parte para garantir a acessibilidade**. Valorize e conviva com as diferenças.



"É CAPACITISMO, E VOCÊ DEVE SABER - UM MINIGUIA PARA ATITUDES QUE INCLUAM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA" - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO



DISCRIMINAÇÃO CONFIGURA CRIME

A **Constituição Federal** é a carta de direitos e deveres de todos os brasileiros. O combate aos preconceitos de **origem, raça, cor e idade**, segundo o *artigo 3º*, é constituído como um dos objetivos fundamentais do Estado democrático de direito brasileiro. A discriminação, nos termos do *artigo 5º*, é passível de **punição, civil** ou **penal**, e garante-se que todos são iguais perante a lei.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Art. 3º *Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...)*

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º *Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

(...)

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII – a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Determinados tipos de discriminação, consideradas mais nocivos pelo legislador, são passíveis de punição sob os termos de normas mais específicas sobre cada tema.

É o caso da **Lei N° 7.716/1989**, conhecida como “**Lei do Racismo**”; da **Lei N° 13.146/2015**, que instituiu o “**Estatuto da Pessoa com Deficiência**”; do Mandado de Injunção 4.733/2019, uma arguição ao **Supremo Tribunal Federal (STF)** que resultou na equiparação da discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero aos crimes tipificados na Lei do Racismo; dentre outras normas legais relativas ao abuso de autoridade e ao **assédio moral e sexual**.

Lei do Racismo - Lei n° 7.716/1989

Art. 1° Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de **discriminação** ou **preconceito de raça, cor, etnia, religião** ou **procedência nacional**.

Art. 2° Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.

Pena: reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015

- Art. 88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no caput deste artigo é cometido por intermédio de meios de comunicação social ou de publicação de qualquer natureza:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Mandado de Injunção (MI) 4.733/2019 - Equiparação da discriminação por orientação sexual e identidade de gênero à Lei do Racismo

Para entender o Mandado de Injunção (MI) 4.733/2019, é preciso voltar ao Artigo 5º da Constituição Federal. Os MIs são ferramentas para garantir direitos fundamentais já assegurados pela Constituição que, apesar disso, ainda não possuam normas específicas de regulação.

Segue o inciso do Artigo 5º da CF:

LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;

Qualquer **cidadão** ou **entidade** da sociedade civil pode solicitar um mandado de injunção ao Supremo Tribunal Federal (STF), Corte na qual se estabelecem os consensos de interpretação e aplicação dos direitos constitucionais.

A MI 4.733/2019, impetrada pela **Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT)**, resultou numa importante alteração no entendimento das leis relativas à discriminação.

Em 2019, por maioria de votos, os ministros do STF reconheceram que o Congresso Nacional estava demorando demasiadamente para regular os crimes relativos à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

Diante disso, equiparou-se a discriminação dessa natureza ao preconceito por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, estendendo, assim, as tipificações previstas na *Lei N° 7.716/1989*.

Do acórdão do STF:

Decisão: (...) Por maioria, julgou procedente o mandado de injunção para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso Nacional e; (ii) aplicar, com efeitos prospectivos, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a **Lei nº 7.716/89** a fim de estender a tipificação prevista para os crimes resultantes de **discriminação** ou **preconceito de raça, cor, etnia, religião** ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero

Outras tipificações de práticas discriminatórias

Art. 146-A - Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Lei N° 9.029/2015 - Art. 1° É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (...)

Lei N° 13.869/2019 - Art. 1°(...) Define os crimes de abuso de autoridade, cometidos por agente público, servidor ou não, que, no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las, abuse do poder que lhe tenha sido atribuído.

§ 1° As condutas descritas nesta lei constituem crime de **abuso de autoridade** quando praticadas pelo agente com a finalidade específica de **prejudicar** outrem ou **beneficiar** a si mesmo ou a terceiro, ou, ainda, por mero capricho ou satisfação pessoal.

CANAIS DE DENÚNCIA



CANAIS DE DENÚNCIA DA ALESP

Ouvidoria

Segunda a sexta-feira, das 10h às 18h.

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo

Av. Pedro Álvares Cabral, 201 - Monumental - Sala M24 - Ibirapuera

E-mail: ouvidoriadoparlamento@al.sp.gov.br

Telefone: (11) 3886-7106



Envie uma
mensagem à
Ouvidoria

ou, se
preferir



Encaminhe uma mensagem
anônima à Ouvidoria



Acompanhe o andamento de
uma solicitação



Complemente uma
solicitação

Para acessar o canal de denúncia da Ouvidoria da Alesp, clique aqui:

<https://www.al.sp.gov.br/transparencia/ouvidoria/>

CANAL DE DENÚNCIA DA SECRETARIA DE ESTADO DA JUSTIÇA E CIDADANIA

A **Comissão Especial - Discriminação em Razão de Orientação Sexual ou Identidade de Gênero** é incumbida da apuração dos atos discriminatórios e da aplicação das penalidades previstas na Lei Estadual nº 10.948, de 5 de novembro de 2001, que pune administrativamente casos de LGBTfobia.

No link abaixo você terá acesso ao e-mail de contato da Comissão Especial e também à Lei Estadual nº 10.948/2001 e ao Decreto nº 55.589/2010.

Secretaria da Justiça e
Cidadania - Discriminação em
Razão de Orientação Sexual ou
Identidade de Gênero

OUTROS CANAIS DE DENÚNCIA

Defensoria Pública do Estado de São Paulo

A Assembleia Legislativa de São Paulo abriga uma das unidades de atendimento da Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

A Defensoria Pública é uma instituição pública que presta assistência jurídica gratuita e integral a pessoas que não tenham condições financeiras de pagar por esse serviço.

Esse trabalho inclui a orientação jurídica e a defesa judicial e extrajudicial, em casos de competência da Justiça Estadual.

Além da Área Cível, da Infância e Juventude, Criminal e Tutela Coletiva, a Defensoria Pública também atua em situações de violência.

- ▶▶ Defesa de crianças, adolescentes, mulheres, pessoas com deficiência, idosos e qualquer outra pessoa em situação de violência - física, psicológica, verbal, sexual, patrimonial, moral ou negligência;
- ▶▶ Solicitação de medidas protetivas;
- ▶▶ Acionamento da rede de suporte.

A Unidade da Defensoria Pública na Alesp está localizada no **Subsolo, Sala 13**, faz **atendimento presencial de segunda a sexta-feira, das 13 às 17 horas**. A Defensoria também tem um **sistema de plantão nos fins de semana** que pode ser acessado pelo site abaixo:

<https://www.defensoria.sp.def.br/atendimento/final-de-semana-ou-feriado>

Ligue 180 - Central de Atendimento à Mulher

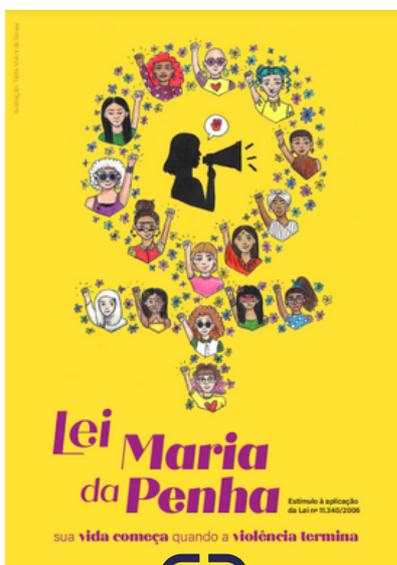
Serviço telefônico criado para o combate à violência contra a mulher.

Ainda Sobre a Defensoria Pública do Estado de São Paulo

O Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM) busca, de forma transversal, levar uma perspectiva de gênero para as ações e práticas da Defensoria Pública. Na área de educação em direitos, promove palestras sobre temas de sua área de atuação.

[Link para acessar a página do NUDEM no site da Defensoria](#)

Abaixo, conheça algumas das cartilhas disponíveis no site da Defensoria Pública do Estado de São Paulo:



**LEI MARIA DA PENHA -
SUA VIDA COMEÇA
QUANDO A VIOLÊNCIA
TERMINA**



**CHEGA DE FIU FIU
- VAMOS FALAR
SOBRE ASSÉDIO
SEXUAL**



**GUIA DE BOAS PRÁTICAS
NO USO DE LINGUAGEM
INCLUSIVA E NÃO SEXISTA**

SOS Racismo

Segunda a sexta-feira, das 9h às 19h

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo

Av. Pedro Álvares Cabral, 201 - Monumental - Sala M51 - Ibirapuera

e-mail: sosracismo@al.sp.gov.br

Telefone: 3886-6299 - Ramal interno 6299



**SOS
RACISMO**

OUTROS PORTAIS DE ATENDIMENTO À MULHER

Delegacia Eletrônica

Delegacia Eletrônica da Polícia Civil de São Paulo, onde é possível registrar **diversas ocorrências**, inclusive violência doméstica contra a mulher. Acesso:

<https://www.delegaciaeletronica.policiacivil.sp.gov.br/ssp-de-cidadao/home>

Instituto Maria da Penha: O Instituto Maria da Penha é uma ONG fundada no ano de 2009, com sede em Fortaleza. O principal objetivo da instituição é estimular e contribuir na aplicação da Lei Maria da Penha (Lei n. 11.340/2006). Além disso, promove ações de conscientização social sobre cultura de gênero e violência sexista contra a mulher.

Contato: atendimento@institutomariadapenha.org.br
+55 85 41025429

Fonte


Casa da Mulher Brasileira

“Atendimento integral às mulheres em situação de violência”

A Casa da Mulher Brasileira, na cidade de São Paulo, possui 3.659 m² e atende 24 horas por dia, oferecendo serviços integrais e humanizados para mulheres em situação de violência. É a primeira desse modelo no Estado de São Paulo e a sétima no país. As mulheres em situação de violência que procuram a Casa encontram serviços de **acolhimento e escuta qualificada**, por meio de uma equipe multidisciplinar, que **oferece atendimento psicossocial e brinquedoteca, para crianças de zero a 12 anos**.

Telefone para Contato: (11) 3275-8000

Rede de Atendimento de Direitos Humanos (Prefeitura de SP):



CASAS DE ACOLHIMENTO E PASSAGEM: A SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA ATUA COM DUAS CASAS ABRIGO, DE ENDEREÇO SIGILOSO, QUE OFERECEM ALOJAMENTO TEMPORÁRIO PARA MULHERES VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA E SEUS FILHOS. AMBAS FUNCIONAM 24H. ACESSE O MANUAL DE ATENDIMENTO PARA MAIS INFORMAÇÕES:



CENTROS DE REFERÊNCIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL: AS NOVE UNIDADES DOS CENTROS DE REFERÊNCIA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL OFERECEM ACOLHIMENTO, ATENDIMENTO E ACOMPANHAMENTO GRATUITOS PARA AS PESSOAS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL. AS CASAS TRABALHAM EM PARCERIA COM ORGANIZAÇÕES LOCAIS, COLETIVOS, INSTITUIÇÕES DE ENSINO E ÓRGÃOS, COMO A DEFENSORIA PÚBLICA, A DELEGACIA ESPECIALIZADA (DECRADI) E O MINISTÉRIO PÚBLICO. ALÉM DISSO, BUSCAM GARANTIR A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL E A PREVENÇÃO CONTRA O RACISMO, POR MEIO DA REALIZAÇÃO DE CURSOS, OFICINAS, PALESTRAS E SEMINÁRIOS. ACESSE O MANUAL DE ATENDIMENTO PARA MAIS INFORMAÇÕES:



SOBRE A PLATAFORMA SOS MULHER



O **SOS MULHER** é um aplicativo para que **mulheres com medidas protetivas** concedidas pelo Tribunal de Justiça de São Paulo **possam pedir socorro quando estiverem em situação de risco**. A ferramenta, desenvolvida pela Polícia Militar, permite que as vítimas peçam ajuda apertando apenas um botão.

O SOS Mulher **é focado no apoio à mulher em situação de vulnerabilidade e tem como base três pilares: segurança, saúde e independência financeira**.

A plataforma é uma ampliação do projeto que foi iniciado em março de 2019 pelo Governo do Estado, com o lançamento do aplicativo que permite que as vítimas de violência doméstica peçam ajuda para a polícia apertando apenas um botão do celular por cinco segundos.

Nesta etapa, serão disponibilizadas orientações importantes sobre assuntos que visam garantir proteção em relação às principais formas de violência listadas na Lei Maria da Penha: física, psicológica, moral, sexual e patrimonial.

SOBRE A PLATAFORMA SOS MULHER

Como Funciona

A plataforma é atualizada diariamente com **vídeos informativos** de aproximadamente um minuto. **A ideia é incentivar o compartilhamento do conteúdo** via redes sociais e aplicativos de mensagens **para que as informações atinjam o maior número possível de mulheres.**

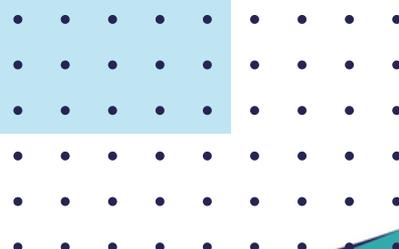
O site também disponibiliza **links para o aplicativo SOS MULHER e detalhes sobre todos os serviços de apoio no Estado de São Paulo.**

Desenvolvimento da Plataforma

A plataforma SOS Mulher **foi desenvolvida pela Prodesp** - Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo.

A página principal do SOS Mulher apresenta um layout em formato responsivo e oferece uma estrutura *Single-Page Application (SPA)*, que reúne todo o conteúdo em uma única área, facilitando a navegação de quem acessa o site pelo celular.

[Para Baixar o Aplicativo](#)
[Clique Aqui](#)



INFORMAÇÕES IMPORTANTES: VALE A PENA COMPARTILHAR

Na Alesp

“Resolução - ALESP nº 880, de 15 de fevereiro de 2012 - Cria a Procuradoria Especial da Mulher, como órgão não vinculado à Procuradoria da ALESP, e dá outras providências”

► Procuradoria Especial da Mulher

Deputada Professora Bebel - Procuradora Especial da Mulher

Deputadas Dani Alonso, Paula da Bancada Feminista e Carla Morando - 1ª, 2ª e 3ª Procuradoras Adjuntas

Telefone: (11) 3886-6645

E-mail: pemulher@al.sp.gov.br

Tem como competência **garantir a participação efetiva das deputadas nas atividades e demais órgãos do Parlamento Paulista.**

Além disso, a Procuradoria Especial busca a **criação de políticas voltadas às mulheres** e a **promoção constante de debates, palestras, seminários e audiências públicas** sobre essa temática.

Outra importante atribuição é o **recebimento, análise e encaminhamento de denúncias de violência e discriminação contra a mulher aos órgãos competentes**, além de **fiscalizar a execução** de programas estaduais de promoção da igualdade de gênero, assim como a **implementação de campanhas educativas e antidiscriminatórias** no Estado.

MATERIAL DE APOIO

COORDENAÇÃO DE POLÍTICAS PARA A MULHER



CARTILHA
"ENFRENTAMENTO À
VIOLÊNCIA CONTRA A
MULHER"

POLÍCIA CIVIL



PASSO A PASSO PARA VOCÊ
REGISTRAR OCORRÊNCIA DE
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E
FAMILIAR CONTRA A
MULHER

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL



CARTILHA: LEI MARIA DA
PENHA & DIREITOS DA
MULHER

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO



CARTILHA "A LEI MARIA DA
PENHA E A ATITUDE PARA A
PAZ"

OAB



CARTILHA "VIOLÊNCIA
DOMÉSTICA E FAMILIAR
CONTRA AS MULHERES"

OAB



CARTILHA SOBRE
VIOLÊNCIA CONTRA A
MULHER

LEGISLAÇÃO FEDERAL DE APOIO ÀS MULHERES

Como forma de **proteção** e **defesa** às mulheres, existem diversas leis federais que precisam ser do conhecimento desse público, muitas vezes atingido por tratamentos discriminatórios e violentos. Esse **conjunto de legislações**, apesar de não resolverem todos os problemas que entendemos que existem, apontam para um movimento crescente de melhorias no amparo ao gênero feminino.

A seguir, podemos verificar algumas destas normas:

Lei Federal nº 10.224/2021

A referida legislação inclui o assédio sexual no Código Penal, definindo o crime e estabelecendo a pena para casos desse tipo. Como já vimos, a detenção pode ir de 1 a 2 anos.

[Link para Acesso](#)

Lei Federal nº 12.845/2013

Esta lei garante que as pessoas em situação de violência sexual tenham atendimento obrigatório e integral.

[Link para Acesso](#)

Lei Federal nº 14.457/2022

Trata-se da criação do Programa Emprega + Mulheres, alterando a CLT e criando condições para ampliar a participação da mulher no mercado de trabalho bem como melhorar as suas condições, incluindo as das que são mães.

[Link para Acesso](#)

E A ALESP, O QUE TEM FEITO?

Além de seguir legislações federais e suas constantes atualizações, a **Alesp**, como o principal parlamento estadual da América Latina, tem se destacado na **elaboração, discussão e aprovação** de diversas leis relacionadas ao combate à discriminação, ao assédio e outras formas de violência.

Esses instrumentos têm servido de exemplo para outras localidades e garantem que a população paulista esteja contemplada, inclusive no contexto da Assembleia. Um dos **principais** públicos considerados na elaboração dessas normas é o gênero feminino.

A seguir, você confere algumas das propostas que surgiram aqui, na Casa de Leis, foram aprovadas e agora já são legislações aplicadas em território paulista.

1. Auxílio-aluguel a vítimas de violência

Após aprovação da Alesp, o Estado de São Paulo agora conta com um programa de auxílio-aluguel a mulheres que sofrem violência doméstica. Por meio da iniciativa, as vítimas têm mais segurança e apoio para que não se submetam a viver com os agressores. *A Lei 17.626/2023 foi proposta pelo deputado Marcio Nakashima (PDT).**

[Link para Acesso](#)

2. Programa 'Órfãos do Femicídio'

Crianças e adolescentes paulistas cujas mães foram vítimas de feminicídio também contam com proteção e apoio do Governo Estadual, após a aprovação de uma proposta pela Alesp. O programa "Órfãos do Femicídio", criado pela **Lei 17.638/2023**, prevê um atendimento integral e multiprofissional a essas pessoas, de forma a garantir o seu desenvolvimento pleno e a sua proteção. *A iniciativa foi proposta pela deputada Patrícia Gama (PSDB).**

 [Link para Acesso](#)

3. Prioridade a vítimas de violência em cursos profissionais

Outra medida que tem o objetivo de ajudar as mulheres a serem autônomas e retomarem suas vidas é a que está prevista na **Lei 17.637/2023**. A legislação prevê que as vítimas de violência doméstica devem ter prioridade nas matrículas em cursos técnicos e profissionais. Isso é um incentivo a mais para a emancipação feminina, em especial daquelas pessoas que se encontram em vulnerabilidade social. *A proposta foi dos deputados Professor Kenny (PP) e Marcio Nakashima (PDT).**

 [Link para Acesso](#)

4. Medidas em bares e restaurantes para proteção de mulheres

Considerando que espaços de diversão podem acabar sendo propícios à prática de assédio e outras formas de violência, a **Lei 17.621/2023** foi criada. A legislação estadual obriga que estabelecimentos como bares, restaurantes, casas noturnas e de eventos adotem medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco. A iniciativa partiu de um projeto dos deputados Coronel Nishikawa (PSL), Marcio Nakashima (PDT) e Dra. Damaris Moura (PSDB).*

[Link para Acesso](#)

5. Consolidação da legislação de proteção e defesa da Mulher

Todas as mulheres paulistas que queiram saber quais são os seus direitos e os recursos que estão disponíveis a elas podem encontrar essas informações em uma legislação consolidada. Ou seja, um único documento que reúne todas as normas relativas ao tema em território paulista. Trata-se da **Lei 17.431/2021**. A medida contribui para que os dados sejam acessados mais facilmente. A iniciativa foi proposta por Thiago Auricchio.

[Link para Acesso](#)

Além dessas legislações que foram aprovadas pelo Plenário da Alesp, o Estado de São Paulo conta com outras normativas de proteção ao público feminino. Uma delas é o **Decreto 63.251/2018**, que disciplina a apuração preliminar nas hipóteses de assédio sexual praticado por agente público, no âmbito da Administração Pública Estadual.

[Link para Acesso](#)

O importante é saber que existem diferentes formas já estabelecidas de se lutar contra a violência de gênero, sendo que essa discussão tem sido ampliada na Alesp, acompanhando as demandas da sociedade e fortalecendo a proteção e a defesa às mulheres.



CANAL EXCLUSIVO DE DENÚNCIA DA ALESP



CANAL EXCLUSIVO DE DENÚNCIA DA ALESP A RESPEITO DOS PONTOS ABORDADOS NESTA CARTILHA

Para denúncias relativas aos pontos abordados nesta Cartilha, a Alesp criou um **Canal de Denúncias exclusivo**. Neste espaço, é **garantido o sigilo absoluto** em relação à pessoa que vivenciar ou presenciar episódio de assédio ou discriminação ou, ainda, tiver conhecimento de outras formas de violência ou violações de direitos previstas nesta Cartilha.

Mas cuidado! Denúncias infundadas ou não comprovadas poderão caracterizar denúncia caluniosa e estarão sujeitas às sanções previstas em lei.

A denúncia deve apresentar o **autor da irregularidade**, a **descrição verídica dos fatos** e a **indicação de provas ou testemunhas**, de forma a viabilizar a apuração da ocorrência.

Para acessar esse Canal de Denúncias, acesse [este link](#) ou o QR Code abaixo:



Acesso ao Canal de Denúncias



FLUXO DA DENÚNCIA

1



Acesso por meio de QR Code e Fale Conosco

2



Triagem pela equipe especializada da Secretaria Geral de Administração

3



Encaminhamento para as unidades envolvidas a fim de consolidar as informações

4



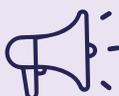
Devolutiva para a equipe especializada para fixação das providências e delimitação das eventuais punições

5



Equipe de apoio e de acompanhamento psicossocial em favor da vítima, se for o caso

6



Oficiar autoridades criminais, Polícia Civil, Ministério Público e Defensoria Pública, se for o caso

7



Fixação do resultado e recomendações internas para se evitar novas ocorrências

ACOLHIMENTO ALESP

O **Departamento de Recursos Humanos da Alesp**, por meio da **Divisão de Atendimento de Saúde ao Servidor** e da **Divisão de Desenvolvimento de Pessoas**, dispõe de atendimento e acolhimento inicial a vítimas de violência ou assédio sexual.

A **Divisão de Saúde** funciona de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h, no 3º andar (sala 321), e dispõe de **equipe preparada para a escuta qualificada das vítimas de violência**, com médicos, enfermeiras, técnicos em enfermagem e psicóloga, ficando asseguradas a **privacidade** e a **confidencialidade**. Nessa Divisão, são realizados o atendimento inicial e o encaminhamento pertinente a cada caso:

- **No âmbito da Alesp:** Equipe de acompanhamento funcional.
- **Município:** Creas - Centro de Referência Especializado de Assistência Social.

A **Divisão de Desenvolvimento de Pessoas** funciona de segunda a sexta-feira, das 12h às 20 horas, atende no ramal 6300 e dedica-se à **escuta qualificada pela equipe de acompanhamento funcional** composta por profissionais das áreas de psicologia e de serviço social, no que tange aos **impactos psicossociais na psicologia organizacional e do trabalho**, asseguradas a **privacidade** e a **confidencialidade**.

**AGRADECEMOS PELA
LEITURA!**



Alesp

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DE SÃO PAULO



/assembleiasp

WWW.AL.SP.GOV.BR

