

# TRABALHO, SEM ASSEDIO

cartilha sobre ASSÉDIO MORAL E SEXUAL  
para as corretoras de imóveis de Goiás



REALIZAÇÃO



APOIO:



# SUMÁRIO

- pg.3 - Palavra do Presidente
- pg.4 - Palavra do Creci Mulher Goiás
- pg.5 - Introdução: De Onde o Assédio Surge
- pg.6 - O que é o assédio
- pg.6 - Assédio Moral
- pg.7 - Assédio Sexual
- pg.8 - Condutas que podem caracterizar assédio sexual (GHERINI, 2020):
- pg.9 - Possíveis Consequências à Saúde Física e Psicológica
- pg.10 - Lei Maria da Penha
- pg.12 - Consequências Jurídicas
- pg.12 - Assédio Moral e o Direito
- pg.13 - Assédio Sexual e o Direito
- pg.15 - Medidas a Serem Adotadas para Prevenção das Práticas de Assédio Moral e Sexual
- pg.16 - Como Denunciar
- pg.16 - Discriminação no trabalho
- pg.17 - Saiba Mais(Machismo, Misoginia e Sexismo)
- pg.17 - O que é?(Mansplaining, Manterrupting, Bropropriating e Gaslighting)
- pg.17 - Igbtfobia e discriminação Religiosa
- pg.18 - Outros tipos de discriminação (Gordofobia e Capacitismo)
- pg.18 - Como agir em caso de discriminação
- pg.19 - BIBLIOGRAFIA



# PALAVRA DO PRESIDENTE

Assim como em outras atividades, as mulheres vêm conquistando seu espaço no mercado imobiliário.

Atualmente representam quase 40% dos profissionais inscritos no Conselho, o que demonstra grande avanço em uma atividade anteriormente exercida majoritariamente por homens. Apesar da maior representatividade, as corretoras de imóveis enfrentam desafios no exercício da profissão.

Segundo pesquisa realizada pelo Datastore, apenas 39% das mulheres do mercado imobiliário têm a percepção de conseguirem as mesmas

oportunidades que os homens. Outro dado apontado pela pesquisa é mais alarmante: 61% delas já passaram por assédio sexual, moral e verbal, e 21% não denunciaram esses comportamentos abusivos, em razão do medo de perder a vaga, insegurança e pelo fato de não acreditarem no processo punitivo. A prática de assédio é uma realidade no mercado imobiliário que precisa ser banida. Por isso, criamos este projeto, coordenado pelo Creci Mulher Goiás, constituído de cartilha e palestras a serem realizadas em escritórios e imobiliárias. O objetivo é abordar e esclarecer sobre o tema, promovendo conscientização e mudança do paradigma vigente. Esta é uma causa de todos, mulheres, homens, imobiliárias e empresas do mercado imobiliário. Contamos com sua participação!



**EDUARDO BRITTO**  
PRESIDENTE DO CRECI-GO



# PALAVRA CRECI MULHER

Como mulher, mãe, irmã, filha e avó, repudio toda e qualquer agressão e assédio contra nós, mulheres. É um ato monstruoso contra a vida humana.

Mulher do Mercado Imobiliário, que busca no seu dia a dia o sustento dos seus, seja sábia. Não permita, jamais, tornar-se um

objeto de uso sexual e de maus tratos daqueles que se acham dignos de serem chamados de homens, quando são monstros. Nós, mulheres, conquistamos o nosso lugar na sociedade. Portanto, é necessário conhecer e compreender quais são os nossos direitos em casos de assédio.

Por parte do estado, deve haver maior fiscalização e punição aos praticantes do desrespeito, com uma maior quantidade de Delegacias

das Mulheres e garantindo às mesmas a proteção contra os agressores, após as denúncias realizadas. Denuncie qualquer ação suspeita, seja física, moral ou psicológica.

## BEATRIZ GOMES

COORDENADORA DO CRECI MULHER GOIÁS



## DE ONDE O ASSÉDIO SURGE

No tempo em que vivemos, o trabalho é a maneira pela qual a maioria de nós consegue dar sustento aos seus. Trabalhar é parte de nosso cotidiano. Mas há algo que, infelizmente, muitas e muitos de nós enfrentamos nos locais em que prestamos serviço que não é, ou pelo menos não deveria ser, frequente, aceito e normal: a violência. A violência pode ser uma maneira de garantir a obediência, sendo muitas vezes usada na manutenção das desigualdades de gênero e na garantia da manutenção do poder patriarcal (SAFFIOT, 1987), por isso é tão comum que as mulheres sejam os principais alvos. Sendo a violência compreendida como atos que causam transtornos muito além de físicos, também atingem o psicológico dessas mulheres. A violência de gênero vai além das formas tradicionais como conhecemos, pois, há nas mulheres uma suposta obrigação imposta pela sociedade em atingir determinados padrões, como aqueles estéticos, ao de ser uma mãe perfeita, uma profissional competente, que se vista adequadamente, que atenda aos clientes perfeitamente, e quando há uma quebra dessas expectativas, a violência pode surgir. A luta pelo fim dessa ideologia machista e patriarcal deve ser contínua e movida por todos e todas. Enquanto essas práticas persistirem e o corpo de nós, mulheres, trabalhadoras, for tratado como objeto, precisaremos reconhecer as maneiras de denunciar, procurar por ajuda e apoiarmos umas as outras. É nesse sentido, que junto ao Conselho Regional de Corretores de Imóveis 5º Região/Goiás, por meio do Creci Mulher.



**CATHARINA GOMES ARAÚJO FARIA**  
COAUTORA DA CARTILHA

Advogada(OAB-GO 63.147) graduada pela Universidade Federal de Jataí/GO, militante feminista classista com atuação no projeto de Extensão Promotoras Legais Populares Libertárias e Coletivo Jacarandá. Pesquisa em gênero, violência doméstica e familiar contra a mulher e teoria unitária da reprodução social, com destaque a elaboração da monografia “Violência Doméstica e Familiar Contra as Mulheres na Ordem Capitalista: um Estudo desde suas Estruturas à Análise dos Pedidos de Revogação de Medidas Protetivas de Urgência na Comarca de Jataí/GO”.

# O QUE É ASSÉDIO?

Assédio, de modo geral, pode ser definido como toda conduta que causa constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Neste contexto, serão abordados as formas mais comuns de assédio às mulheres no ambiente de trabalho.

## ASSÉDIO MORAL

A primeira forma a ser abordada, é o conceito de assédio moral, sendo ele:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (CARDOZO FILHO, 2011 apud HIRIGOYEN, 2006)

Aquele que pratica pode ser tanto o empregador, seja ele o chefe ou um superior hierárquico, ou pelos colegas de trabalho. De modo que, se os superiores possuem conhecimento dos atos e mesmo assim o toleram ou incentivam, também há o assédio moral na modalidade institucional.

A título de exemplo e de melhor identificação dessas práticas, ilustra-se algumas situações que podem ser caracterizadas como assédio moral, segundo Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho:



- Ignorar a presença do empregado;
- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Definir tarefas humilhantes, não afetas às suas reais funções na empresa;
- Críticas depreciativas públicas, em redes sociais, por exemplo;
- Isolar o empregado dos demais colegas;
- Criticar sua vida pessoal;
- Divulgar boatos envolvendo o trabalhador;
- Gritar ou xingar o trabalhador;
- Definir punições humilhantes;
- Definir excesso de atividades com o intuito de



prejudicar o resultado do empregado e gerar sensação de incompetência;

- Pressionar o trabalhador a pedir demissão (o famoso “pede pra sair”);

- Definir regras diferenciadas com relação aos demais colegas de trabalho;

- Realizar vigilância excessiva. Principalmente quando essa vigilância é contra algum trabalhador ou grupo de trabalhadores específico;

- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;

É importante lembrar que essas condutas não necessariamente podem caracterizar assédio moral se realizadas de maneira isolada. Geralmente, são praticadas repetidas vezes e têm como fim prejudicar emocionalmente o indivíduo.

## ASSÉDIO SEXUAL

Assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual, conforme define a cartilha Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas, elaborada pelo Ministério Público de São Paulo.

Podendo ser definido como: assédio sexual por chantagem, quando o objetivo do assediador é obter um favorecimento sexual; ou assédio sexual por intimidação, em que a finalidade do agressor ou agressores é tornar o ambiente de trabalho hostil para uma ou para um grupo, apesar de poder também objetivar uma vantagem sexual.

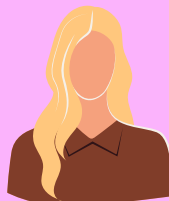
Importante esclarecer que não há necessidade de contato físico. Esta forma de assédio pode se dar de maneiras sutis, como por expressões faladas ou escritas, bem como por meio eletrônico, por mensagem de aplicativos de celular, e-mails, comentários em redes sociais, vídeos, dentre outros.

Assim, os locais em que a violência pode ocorrer são muito além do próprio ambiente de trabalho, como ambientes externos e no meio virtual.



## **CONDUTAS QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO SEXUAL (GHERINI, 2020):**

- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual;
- Indiretas e insinuações de cunho sexual, como convites inapropriados, mesmo que por meios digitais;
- Tratamento de minorias com base em estereótipos, sexualizando ou constringendo uma pessoa por sua orientação sexual, identidade de gênero, raça/grupo étnico, dentre outras características pessoais;
- Sugerir ou exigir que mulheres usem trajes como decotes ou roupas curtas com o intuito de buscar vantagens, como exigir que uma vendedora faça isso “para melhorar as vendas” ou “chamar a atenção dos clientes”;
- Distinção de tratamento/discriminação motivada por características pessoais (como dar preferência ou tratar uma pessoa de forma diferente por atributos físicos);
- Imposição de pegadinhas de caráter sexual, como simulação de atos sexuais como forma de humilhar a pessoa, mesmo que seja decorrente de uma “brincadeira”;
- Conversas indesejadas ou exposição de assuntos sexuais indesejados;
- “Passar cantada”, excesso de contato físico, ou atos de indiscrição em extensões do ambiente de trabalho (como happy hour, confraternizações etc.), sem o consentimento da pessoa;
- Exigir favores sexuais em troca de promoção ou como chantagem para não demitir;
- Usar características da pessoa como forma de tirar sarro ou envergonhá-la;
- Fazer contato físico indesejado com teor sexual, mesmo com o intuito meramente de constringer (ex: encostar em partes íntimas, “beijo roubado”, encostar na parede, forçar atos sexuais, dentre outros). A depender de como for feito, pode configurar tentativa ou estupro consumado;





# POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA

As consequências para a saúde desses sujeitos que sofrem algum tipo de assédio são inúmeras, podendo atingir desde a saúde física até a emocional. Dentre elas, podemos destacar:

- Desmotivação;
- Perda da capacidade de tomar decisões;
- Estresse e ansiedade;
- Isolamento;
- Depressão;
- Síndrome do pânico;
- Pressão alta;
- Insônia;
- Irritabilidade;
- Crises de choro;
- Problemas gástricos;
- Palpitações;
- Abandono do emprego;
- Suicídio.



Desde muito jovens, as mulheres no Brasil são alvos de assédios, como cantadas, chacotas por suas roupas, dentre outros, que podem iniciar desde criança e surgir nos mais diferentes ambientes. E quando ingressam no mercado de trabalho, essa realidade não se modifica.

Apesar da realidade demonstrar a perversidade da violência aos corpos femininos, é preciso que a sociedade, como um todo, não normalize o assédio. Compreender que certas atitudes são abusivas ao invés de “galanteadoras” ou supostos “elogios”, é extremamente importante para identificar e combater os atos violentadores.

E mais ainda, se diante de uma situação que afeta negativamente aos corpos e mentes, quebrar a barreira do silêncio e encontrar apoio de colegas e amigos, é essencial para que essas mulheres se sintam fortalecidas. Aliado a isso, é fundamental que essas mulheres em situação de violência não se sintam intimidadas ou constrangidas ao procurar a ajuda de profissionais da saúde, tais como psicólogos que podem ser fundamentais para superar tais situações.

# LEI MARIA DA PENHA

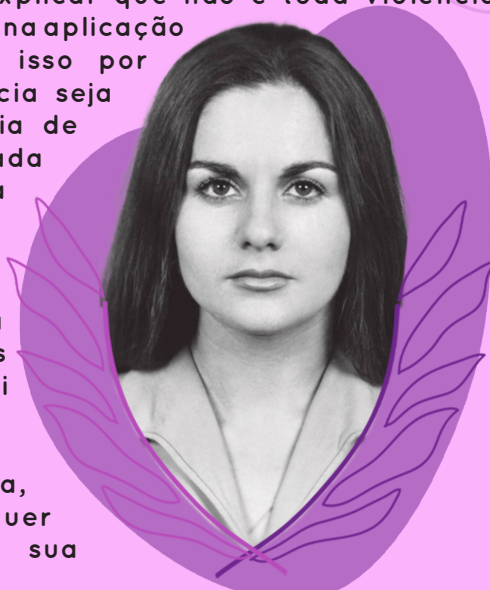
A Lei 11.340/06 trata da violência doméstica e familiar contra a mulher, definida no artigo 5 como: "qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial".

Faz-se necessário explicar que não é toda violência contra a mulher que implica na aplicação da Lei Maria da Penha, isso por que para que uma violência seja classificada como violência de gênero deve ser direcionada a vítima em razão de sua identificação sexual ou de gênero.

Os tipos de violência são elencados e explicados no artigo 7 e incisos da Lei 11.340/06, são eles:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o 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;



**MARIA DA PENHA MAIA FERNANDES**  
ATIVISTA DO DIREITO DAS MULHERES

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.



É possível perceber que a violência sexual e a violência moral muito se assemelham às violências apresentadas, porém somente incidirá a aplicação da Lei Maria da Penha nos casos em que o (a) acusado (a) mantenha ou tenha mantido uma relação de afeto com a vítima.

**MARIA DA PENHA MAIA FERNANDES**  
ATIVISTA DO DIREITO DAS MULHERES

# CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

## ASSÉDIO MORAL E O DIREITO

Desde a Constituição Federal/88, a dignidade da pessoa humana tornou-se um fundamento que rege nossa República. Ainda nela, podemos encontrar, em seu Art. 5º, a proteção aos direitos individuais e coletivos, vedando a tortura e o tratamento desumano degradante, bem como assegurando o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem e, ainda, a inviolabilidade à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Nesse sentido, da análise do caso concreto e da proporção dos danos, aquele indivíduo que sofreu práticas reiteradas de assédio moral poderá pleitear em juízo a indenização por danos morais e materiais. Para isso, é aconselhável que procure um advogado ou a Defensoria Pública para melhor orientação.

No âmbito trabalhista, se a colaboradora vivenciar situações de assédio moral, ela poderá procurar medidas junto ao setor de recursos humanos ou a ouvidoria do local. Caso a empresa não tome atitude, o caso poderá ser relatado ao sindicato da classe e para o Ministério Público do Trabalho.

Há, ainda, a previsão e julgados no sentido de que a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho gera à colaboradora o direito de pedir demissão e a receber todas as verbas, como se tivesse sido demitido, sem prejuízo da indenização pelo dano sofrido. Pois, a depender do caso concreto, poderá ser caracterizado falta grave por parte do empregador, tornando, assim, insustentável a continuidade da relação de emprego.

Em matéria penal, isto é, na análise do possível crime cometido pelo assediador, verifica-se que não



há previsão para punições específicas sobre assédio moral. Entretanto, a conduta ofensiva poderá se encaixar como crimes contra a honra, como calúnia, difamação ou injúria, bem como constrangimento ilegal ou ameaça.

Nesses casos, o crime poderá ser relatado à autoridade policial competente para apuração do delito e a pessoa ofendida deverá procurar advogado ou a Defensoria Pública para representá-lo. Nos crimes contra a honra e do delito de ameaça, é imprescindível que a pessoa ofendida observe o prazo de seis meses para tomar as providências cabíveis sobre o caso.

## **ASSÉDIO SEXUAL E O DIREITO**

Quanto à prática de assédio sexual, aplicam-se em grande medida o mesmo disposto quanto ao assédio moral, pois diante à Constituição Federal essa violência ofende a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a intimidade, aos valores sociais do trabalho e o fundamento de uma sociedade livre, justa e solidária. Nesse caso, a rescisão indireta do contrato de trabalho poderá ser requerida pelo colaborador,



bem como, caso caracterizado dano moral ou material, será possível pleitear a devida indenização.

Além disso, o assédio sexual no ambiente de trabalho, é previsto no Código Penal como crime, disposto no Art. 216-A que “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”, fixando-se pena de detenção de um a dois anos para o assediador. Nesse caso, independe de qualquer exposição de vontade da parte ofendida, poderá ser apurado e julgado o delito, isto é, a notícia crime poderá ser apresentada à autoridade policial por qualquer um da sociedade que tenha conhecimento do fato e, evidentemente, a

Agora, se praticados atos que caracterizam assédio em outros contextos, e aqui nos casos em que ocorre a violência em ambientes como na visita à imóveis com clientes, ou ainda nas ruas, no transporte e outros, os crimes poderão ser de importunação sexual, estupro ou estupro de vulnerável. Expõem-se as diferenças:

O delito de importunação sexual (215-A) é definido como “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”. Nesses casos, podemos citar a título de exemplificação as cantadas invasivas, beijos forçados e toques sem permissão.

Enquanto que o estupro (art. 213, “caput” do Código Penal), é a conduta de “constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso”. Para caracterizar este crime não é necessário que haja a penetração ou mesmo exposição dos órgãos genitais, o delito pressupõe, principalmente, uma situação de ato sexual forçado e grave.

Já o crime de estupro de vulnerável (art. 217-A), para além daqueles praticados com menores de 14 anos, são também os atos praticados a “alguém que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, ou que, por qualquer outra causa, não pode oferecer resistência”. Assim, nos casos em que a ofendida possua doença permanente ou transitória, ou que seja aplicado, a título de exemplo, sedativos ou em estado de embriaguez completa, todos esses em que a pessoa não possa resistir, incorre, então, o agressor no crime de estupro de vulnerável.

Os crimes de assédio sexual expostos são, muitas vezes, cometidos em ambientes privados, em que estejam presentes apenas as partes. Assim, a palavra da pessoa assediada é de fundamental importância, de modo que, mesmo não havendo testemunhas, a autoridade policial deverá lavrar o boletim de ocorrência.



# MEDIDAS A SEREM ADOTAS PARA PREVENÇÃO DAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A principal forma de prevenir as situações de assédio é através da informação. Para isso, é importante que todos saibam seus direitos no ambiente de trabalho e quais as situações podem caracterizar um ato de assédio, de modo que não sejam banalizadas as condutas ou tidas apenas como brincadeiras.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em estudo realizado sobre a questão do assédio em 80 países, destacou, entre as medidas de prevenção, a adoção de uma política sobre assédio sexual, com apresentação de direitos e obrigações dos trabalhadores e das empresas e a formação obrigatória sobre o tema. Vejamos também algumas condutas a serem adotadas definidas pela Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral elaborada pelo Tribunal Superior do Trabalho:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um Código de Ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

## COMO DENUNCIAR?

Como já mencionado, é de extrema importância que aqueles sujeitos que sofreram atos de assédio moral e sexual procurem um advogado ou a Defensoria Pública para melhor orientação do caso concreto. Além disso, é fundamental que realizem o boletim de ocorrência, que poderá ser registrado na delegacia de Polícia Civil mais perto ou aquelas especializadas no atendimento às mulheres, caso a cidade que ocorreu o crime possua.

Assim, alguns números importantes que poderão ser acionados para realizar a denúncia ou procurar ajuda são:

- Polícia Militar - 190;
- Disque Denúncia - 181;
- Direitos Humanos - 100;
- Central de Atendimento à Mulher - 180;
- Centro De Referência Estadual Da Igualdade: (62) 3201 7489 (Atende vítimas de qualquer tipo de violência, preconceito e discriminação, que estejam em situação de vulnerabilidade, sejam elas mulheres, negros, ciganos e demais etnias, população LGBT e vítimas do tráfico de pessoas);



## DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência, discriminação “é toda distinção, exclusão ou preferência fundada em determinados critérios, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

A discriminação no ambiente de trabalho ocorre quando um indivíduo é tratado de forma desigual, excluído ou prejudicado com base em características pessoais, podendo ser de forma direta, quando há intenção de discriminar, ou de forma indireta, quando a diferença no tratamento é sutil ou dissimulada. No mercado imobiliário, isso pode ocorrer de diferentes formas, como:

**Discriminação Racial:** Quando um profissional é tratado de maneira injusta com base em sua raça, cor ou origem étnica. Isso pode incluir a recusa de promoções, alocação desigual de recursos ou tratamento diferenciado.

**Discriminação de Gênero:** Ocorre quando um profissional é tratado de forma injusta com base em seu gênero. Isso pode incluir salários desiguais, oportunidades limitadas de crescimento na carreira ou tratamento desrespeitoso.



## Saiba Mais

**Machismo:** é uma ideologia que promove a superioridade do gênero masculino sobre o feminino, sustentando a crença de que os homens são superiores e devem ter poder e controle sobre as mulheres. Isso pode se manifestar em atitudes discriminatórias, desigualdade de gênero e tratamento injusto em diferentes áreas da vida.

**Misoginia:** A misoginia refere-se ao ódio, desprezo ou aversão às mulheres. É uma forma extrema de discriminação de gênero, na qual as mulheres são desvalorizadas, diminuídas e submetidas a tratamentos cruéis ou violentos simplesmente por serem mulheres.

**Sexismo:** O sexismo é um sistema de crenças e práticas que promove a discriminação ou a desigualdade com base no sexo. Pode ser direcionado tanto para mulheres quanto para homens, envolvendo estereótipos, preconceitos e tratamentos diferenciados com base no sexo. O sexismo pode afetar vários aspectos da vida, como trabalho, educação, política e relações sociais.

## O que é?

**Mansplaining:** quando um homem explica de forma condescendente ou presumida algo para uma mulher, geralmente sobre um assunto em que ela tem conhecimento igual ou superior.

**Maninterrupting:** quando um homem interrompe ou fala por cima de uma mulher, não permitindo que ela complete suas ideias ou contribua plenamente em uma conversa.

**Bropriating:** ocorre quando um homem se apropria da ideia de uma mulher, levando o crédito por seu trabalho ou sugestões, muitas vezes sem dar o devido reconhecimento à sua autoria.

**Gaslighting:** é uma forma de manipulação psicológica em que uma pessoa busca minar a confiança e a percepção da realidade de outra pessoa. Isso é feito por meio de distorção de informações, negação de eventos ou experiências vivenciadas pela vítima, com o objetivo de fazer com que ela duvide de si mesma e de sua sanidade.

**Discriminação por Orientação Sexual:** Acontece quando um profissional é alvo de discriminação com base em sua orientação sexual. Isso pode incluir piadas ofensivas, exclusão social ou negação de direitos básicos.

A **lgbtFOBIA** é a discriminação, o preconceito e a hostilidade direcionados às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais diversas. Isso pode se manifestar por meio de atitudes negativas, agressões verbais, físicas ou emocionais, exclusão social, restrição de direitos e outras formas de violência baseadas na orientação sexual ou identidade de gênero.

A **discriminação Religiosa** é quando um profissional é tratado injustamente com base em sua religião. Isso pode envolver preconceitos, estereótipos negativos ou tratamento hostil.

## Outros tipos de discriminação

**Gordofobia** é a discriminação e o preconceito direcionados às pessoas que estão acima dos padrões estabelecidos pela sociedade em relação ao peso e à aparência corporal. A gordofobia se manifesta por meio de estereótipos negativos, humilhação, bullying, exclusão social, discriminação no ambiente de trabalho, desigualdade de acesso a serviços e oportunidades, além de pressões sociais para que as pessoas gordas se enquadrem em um ideal de corpo magro. Essa forma de preconceito afeta negativamente a autoestima, a saúde mental e o bem-estar das pessoas gordas, contribuindo para a perpetuação de padrões de beleza inalcançáveis e prejudiciais.

**Capacitismo** é a discriminação e o preconceito contra pessoas com deficiência, baseado na suposição de que ter uma deficiência é inferior ou indesejável. O capacitismo se manifesta por meio de estereótipos negativos, exclusão social, barreiras arquitetônicas, falta de acessibilidade, discriminação no emprego e limitação de oportunidades educacionais. Ele desvaloriza as contribuições e habilidades das pessoas com deficiência, perpetuando desigualdades e restringindo sua participação plena na sociedade.

em quem você confie para discutir a situação. Eles podem fornecer conselhos, orientação ou agir como testemunhas caso você decida fazer uma denúncia formal;

Reporte a discriminação se você se sentir confortável e seguro. Siga os procedimentos estabelecidos pela empresa para relatar a situação e assegure-se de fornecer detalhes precisos sobre o ocorrido.

Caso a discriminação persista ou não seja tratada adequadamente pela empresa, considere buscar apoio externo. Consulte um advogado especializado em direitos trabalhistas, entre em contato com sindicatos ou procure agências governamentais responsáveis pela proteção dos direitos dos trabalhadores.

Lembre-se de que cada situação é única, e é essencial considerar as circunstâncias específicas ao decidir como agir. Se possível, busque orientação profissional para ajudar a avaliar as opções e encontrar a melhor abordagem para lidar com a discriminação no mercado imobiliário.

## COMO AGIR EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO

Diante de discriminação no trabalho é importante adotar algumas ações para lidar com a situação de forma assertiva:

Conheça seus direitos e familiarize-se com as leis e regulamentos relacionados à igualdade de oportunidades e combate à discriminação no local de trabalho;

Documente os incidentes e mantenha um registro detalhado de quaisquer incidentes de discriminação que você presencie ou experimente. Anote as datas, horários, pessoas envolvidas e uma descrição do que aconteceu. Essa documentação pode ser útil posteriormente, se você decidir denunciar formalmente;

Converse com alguém de confiança, como um colega de trabalho, supervisor ou profissional de recursos humanos



## BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Para e Repare - por um ambiente de trabalho + positivo no serviço público. Disponível em: . Acesso em em 03 jul 2021.

Código Penal Brasileiro. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: . Acesso em 03 jul 2021.

Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apoliano. Conceito, terminologia e elementos caracterizadores do assédio moral nas relações de trabalho. JUS.COM.BR, 2011. Disponível em: Acesso em 03 jul 2021.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho: Prevenção e Combate. Baptista Luz Advogados, 2020. Disponível em . Acesso em 03 jul 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria-Geral do Trabalho. Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Disponível em: . Acesso em em 03 jul 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 107º Sessão, 2018. Relatório V(1): Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Disponível em: . Acesso em 03 jul 2021.

SAFFIOTI, H. I. B. O poder do macho. São Paulo: Moderna, 1987. Disponível em: Acesso em 03 jul 2021.

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf>

[https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Cartilha\\_assedio\\_moral\\_sexual.pdf](https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Cartilha_assedio_moral_sexual.pdf)



# TRABALHO, SEM ASSÉDIO

cartilha sobre ASSÉDIO MORAL E SEXUAL  
para as corretoras de imóveis de Goiás

**NÃO SE CALE  
DIANTE DE VIOLÊNCIA  
CONTRA A MULHER**

**DISQUE  
180**

REALIZAÇÃO



**CRECI-GO**



**CRECI-GO  
MULHER**

APOIO

**CEVAM**  
CENTRO DE VALORIZAÇÃO DA MULHER  
CONSUELO NASSER

**CONEM**  
Conselho Estadual  
da Mulher