

#

SEM
DIREITOS
NÃO
É
LEGAL

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO TRABALHO

.....
ASSÉDIO SEXUAL, RACISMO,
LGBTQIA+FOBIA E ASSÉDIO MORAL



PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS NO TRABALHO:

Um guia prático para identificar ações de abuso sexual, racismo e LGBTQIA+fobia no ambiente de trabalho.

VOCÊ SABIA?

O Ministério Público do Trabalho (MPT) registrou um aumento de 64% nas denúncias de assédio sexual no local de trabalho, totalizando quase 2 mil denúncias!

Correio Braziliense - 16/12/2020

 11 94172-7878

ÍNDICE

05 - ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As pessoas têm o direito de escolher como, quando, onde e com quem desejam praticar atos de caráter sexual.

09 - ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral são constantes humilhações e constrangimentos no trabalho.

12 - DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Qual o conceito de Racismo?

16 - LGBTQIA+FOBIA

Identifique essa discriminação!

18 - A IGUALDADE DEVE ESTAR NO TRATAMENTO, NA REMUNERAÇÃO E NOS CARGOS OCUPADOS

Somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, caput, CF/88).

20 - CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Na esfera trabalhista, o agressor pode ser transferido de setor, local, expediente, ou demitido por justa causa pela empresa.

22 - RECEBER MENOS QUE O SALÁRIO-MÍNIMO NÃO PODE!

Se você é diarista ou horista, cada categoria profissional tem um piso que deve ser superior ao salário-mínimo.

SOBRE A CAMPANHA SEM DIREITOS NÃO É LEGAL

A campanha **“Sem Direitos Não É Legal”** faz parte de uma iniciativa global pelos direitos dos trabalhadores do Fast-Food, que se concentra nas violações às leis brasileiras, práticas anticoncorrenciais de “social dumping” e desrespeito contínuo aos direitos trabalhistas básicos.

A campanha luta por mais segurança no trabalho, no caso específico, as redes de fast-food; fim do acúmulo de funções, pagamento de insalubridade e combate ao assédio sexual e moral, ao racismo e à LGBTQIA+fobia. A iniciativa conta com o apoio das centrais sindicais e apoio global com a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação **(UITA)**.

@sendireitosnaoelegal
WhatsApp +55 11 94172-7878





Funcionários da rede de Fast-Food com COVID são coagidos por gerentes não faltar. **Intercept Brasil**



Procuradoria do Trabalho investiga Racismo e Assédio na rede de Fast-Food. **Folha de São Paulo**



Rede de Fast-Food é alvo de denúncias. **SBT NEWS**



Rede de Fast-Food obriga funcionários a trabalhar com sintomas de covid. **Correio Brasiliense**



Rede de Fast-Food deve pagar tíquete de alimentação e respeitar piso salarial. Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação da Rede de Fast-Food. **Consultor Jurídico**



O QUE FALAM DA GENTE:



“Se você sofre abuso, denuncie, você tem amparo, não está sozinha.”
Ex trabalhadora RJ

“Eles irão te ajudar assim como me ajudaram”
Trabalhadora de Votuporanga



“Essa campanha me acolheu.”
Ex trabalhador do RJ

“O Movimento está aqui para te apoiar”
Trabalhadora de Rio Preto

“Procure os seus direitos, não tenha medo.”
Ex trabalhador Brasília



ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As pessoas têm o direito de escolher como, quando, onde e com quem desejam praticar atos de caráter sexual.



O assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, manifesta fisicamente, por palavras, gestos, ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Cartilha 2017 MPT

QUAIS OS TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio Sexual Físico:

(i) Contato físico, sem consentimento da outra pessoa;

Não Físico:

(ii) Propostas constrangedoras e indecentes, falas, mensagens, fotos ou vídeos dirigidas a outra pessoa, sem o seu consentimento;

(iii) Qualquer 'elogio' ofensivo, piadas insinuantes e perguntas invasivas a cerca da sexualidade da vida íntima alheia.

**QUEM CALA
NÃO CONSENTE!**



**Se a vítima reclama (ou não),
ASSÉDIO É ASSÉDIO!**



TIPOS DE ASSÉDIO VERBAL:

Por **Chantagem**: é quando o agressor oferece benefícios ou ameaça a vítima em troca de condutas ou favores sexuais.

Por **Intimidação** - é quando o agressor ou agressores são hostis em comentários de cunho sexual, com a intenção de constranger, ofender e humilhar a(s) vítima(s).

COMO SABER SE É PAQUERA OU CANTADA?

Só é paquera se há consentimento entre as partes. Caso contrário, sem o consentimento do outro, é o ato considerado invasivo que pode configurar assédio sexual.



Só é paquera se há **consentimento!**



#SemDireitosNãoéLegal

Obs: Geralmente a chantagem e a ameaça sexual são promovidas por um chefe, ou superior hierárquico da vítima. Enquanto o assédio por intimidação pode ser feito por um colega do mesmo nível.

SEXTEXTING

Fotos ou vídeos, textos ou mesmo conversas de cunho sexual enviadas sem o consentimento do destinatário, pode configurar assédio sexual.

PORNOGRAFIA

DE REVANCHE

Ocorre quando o assediador divulga qualquer conteúdo íntimo, seja “nudes”, “prints” ou áudios da vítima sem o consentimento dela.

É crime, previsto no artigo 216-A do Código

Penal: “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”. **A pena é detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.**



ASSÉDIO NÃO!

DENUNCIE!



ASSÉDIO MORAL

Assédio Moral são constantes humilhações e constrangimentos no trabalho.

É COMUM SER USADO PARA DESMOTIVAR O TRABALHADOR(A), MANIPULANDO-O A PEDIR DEMISSÃO.



AÇÃO DIRETA: Gritar, humilhar, apelidar, chacotar ou constranger verbal ou gestualmente.

AÇÃO INDIRETA: Ordenar tarefas humilhantes ou incompatíveis com a função do trabalhador, punir, espalhar boatos ofensivos ou degradantes sobre a vítima. Isolar, vigiar ou controlar excessivamente, ou limitar o acesso ao banheiro são alguns exemplos.



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL



INTERPESSOAL: Ocorre de pessoa para pessoa. Entre chefe(s) e chefes(s), chefe(s) e subordinado(s), subordinado(s) e chefe(s), e entre subordinado(s) e subordinado(s).

INSTITUCIONAL: Ocorre quando a empresa tolera ou pratica comportamento abusivo, institui estratégias e regras desumanas com o funcionário.

Respaldo legal

A Constituição Federal defende a dignidade da pessoa acima de tudo!

Deverá indenizar a vítima tanto a empresa quanto quem planejar, negligenciar, se omitir ou for imprudente segundo o artigo 186 e 927 do Código Civil.

Sintomas:

“Dores; Palpitações; Distúrbios digestivos; Pressão alta; Insônia; Irritabilidade; Crises de choro; Abandono de relações pessoais; Problemas familiares; Isolamento; Depressão; Pânico; Estresse; Esgotamento físico e emocional; Perda do significado do trabalho; e Suicídio” (Tribunal Superior do Trabalho, 2019).

Você sabia que o **SDNEL** já acolheu e encaminhou trabalhadores a atendimento psicológico? **#sdnelajudeme**



@cheiratintacrew



DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Você sabe o que é?



O QUE É RACISMO?

O racismo é a doutrina que defende a superioridade de uma etnia sobre outras; é também o preconceito que leva a ver como inferiores os indivíduos de etnia diferente.

Foi um dos argumentos dos povos brancos para dominar e explorar populações de outras etnias como os povos africanos, indígenas, asiáticos e outros. O racismo um mal que afeta a vida de muitas pessoas e, deve ser combatido em todos os níveis e ambientes.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO:

A discriminação racial é toda distinção, exclusão ou preferência baseadas na raça, cor, descendência ou origem étnica de uma pessoa e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento entre a vítima e os demais colegas de trabalho.

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:

Direta ou Intencional é uma ação explícita e nítida, com agressão física ou verbal através de ofensas, apelidos ou chacotas.

Indireta ou Não-Intencional é uma ação velada ou mascarada que provocam efeitos negativos e excludentes.

**DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO TRABALHO É QUALQUER
DISTINÇÃO, EXCLUSÃO OU PREFERÊNCIA BASEADA
NA RAÇA OU COR!**



@cheiratintacrew

**EMPRESA NÃO PODE PROIBIR
O BLACK POWER NEM
A TRANÇA AFRO!**



#SemDireitosNãoéLegal

A IGUALDADE RACIAL DEVE ESTAR NO TRATAMENTO, NA REMUNERAÇÃO E NOS CARGOS OCUPADOS

Raça não é critério

A cor e etnia não devem ser critérios de admissão, demissão nem remuneração. Passível de multa, indenizações e reajustes salariais. (Lei 9.029/1995, artigo 7º, inciso XXX, CF/88.)

Crime de Injúria Racial X Crime de Racismo

Crime de injúria racial é o ato de ofender a honra de uma pessoa específica, e o crime de racismo é a discriminação um determinado grupo. Ambas estão relacionadas a raça.

**DISCRIMINAÇÃO RACIAL É TODA
DISTINÇÃO, EXCLUSÃO
OU PREFERÊNCIA BASEADAS
NA RAÇA OU COR.**

CONDENAÇÕES

O Código Penal estabelece pena de reclusão de um a três anos para crimes de Injúria, segundo artigo 140, parágrafo 3º, e reclusão de um a cinco anos para crimes de racismo, segundo Lei nº 7.716/1989.

**NÃO PODE APELIDAR
NEM FAZER PIADINHAS!**



A graphic consisting of a grid of small yellow triangles arranged in a pattern that tapers to the right, positioned to the left of the main title.

LGBTQIA+FOBIA

Identifique essa discriminação!

O QUE É LGBTQIA+?

LGBTQIA+ é uma comunidade que não adota os padrões de gênero e sexualidade sugeridos pela sociedade heteronormativa. Consideram que a identidade, expressão e orientação sexual não se baseia no sexo biológico, mas sim na concepção individual de si.

Esta comunidade é composta por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais e outros.

A LGBTQIA+FOBIA NO TRABALHO

É toda diferenciação, exclusão, ou preferência baseadas na identidade/expressão de gênero e orientação sexual do(a) trabalhador(a), visando alterar a igualdade de oportunidade e/ ou tratamento entre a pessoa LGBTQIA+ e os demais colaboradores.

LGBTQIA+FOBIA NO TRABALHO É DISCRIMINAÇÃO!

TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO:

Direta ou Intencional é uma ação explícita e nítida, com agressão física ou verbal através de ofensas, apelidos ou chacotas.

Indireta ou Não-Intencional é uma ação velada ou mascarada que provocam efeitos negativos e excludentes.

SEM
DIREITOS
NÃO É
LEGAL



A IGUALDADE DEVE ESTAR NO TRATAMENTO, NA REMUNERAÇÃO E NOS CARGOS OCUPADOS



IGUALDADE ACIMA DE TUDO!

Somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, caput, CF/88).

ORIENTAÇÃO SEXUAL NÃO É CRITÉRIO

A orientação sexual, a identidade/ expressão não devem ser critérios de admissão, demissão nem remuneração.

FUNCIONÁRIO PROTEGIDO É EMPRESA FORTALECIDA!

**GERALMENTE AS PRÁTICAS
DISCRIMINATÓRIAS OCORREM
NO LOCAL DE TRABALHO, MAS
PODE SER QUE TAMBÉM
OCORRAM EM SITUAÇÕES
FORA DO SERVIÇO**

COMO PROVAR O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO?

Testemunhas;
Registros eletrônicos, 'prints', áudios e vídeos comprobatórios.
Registros em canais internos da empresa.



Importante

Na denúncia, gravações e imagens feitas pela vítima sem conhecimento do agressor são aceitas como provas pela Justiça do Trabalho.

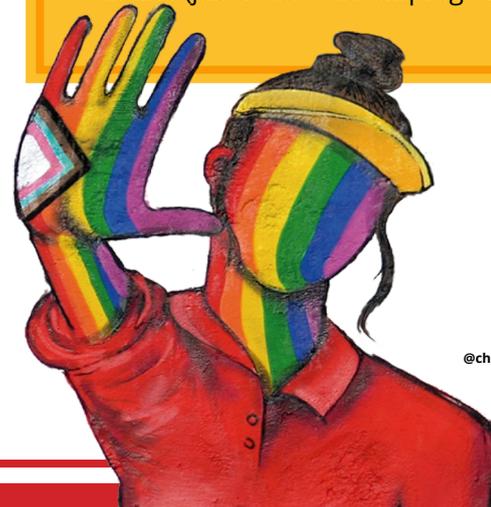
SE VOCÊ VIVENCIA OU JÁ VIVENCIOU UMA DESSAS SITUAÇÕES, NÃO FIQUE EM SILÊNCIO:

VÍTIMAS, O QUE FAZER:

- Dizer expressamente “não” ao assediador desde a primeira ocasião;
- Buscar o apoio dos colegas de trabalho, principalmente se presenciaram o fato ou que tenham sido vítimas;
- Comunicar aos superiores;
- Registrar as datas, horas, locais, nomes dos assediadores e testemunhas das abordagens sofridas.
- Comunicar a ocorrência à Central Disque 100 - Serviço de Atendimento às vítimas de violações de Direitos Humanos.
- Denunciar ao MPT
- Falar com a Sem Direitos Não é Legal.

A vítima, inclusive, poderá ingressar na Justiça do Trabalho, buscar o Ministério Público do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho, para que a empresa seja fiscalizada e responsabilizada pelas autoridades competentes.

A discriminação racial e de pessoas LGBTQIA+ configura infração grave, pois se enquadra na hipótese de descumprimento contratual do empregador/empresa, bem como de ato lesivo contra a honra e a boa fama (artigos 83, alínea “e”, e 482, alínea “b”, da CLT), possibilitando a rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador/empresa).



@cheiratintacrew



CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

AO AGRESSOR:

Na esfera trabalhista, o agressor pode ser transferido de setor, local, expediente, ou demitido por justa causa pela empresa.

Criminalmente o Supremo Tribunal Federal (órgão de maior instância no Poder Judiciário) enquadra a homofobia e a transfobia nos crimes de racismo previstos na Lei 7.716/2018, cujas penas variam de um a cinco anos de reclusão.

AO EMPREGADOR:

A empresa fica passível de multa, indenizações e reajustes salariais. (Lei 9.029/1995, artigo 7º, inciso XXX, CF/88.)

Para não ser responsabilizado, o empregador deve adotar medidas contra o assédio e discriminação entre colaboradores, clientes e prestadores de serviço, pois é responsável por um ambiente de trabalho saudável.

Em casos de assédio ou discriminação, o empregador deve entender as circunstâncias, dialogar com os envolvidos, coibir tais ações e prestar assistência; em casos mais graves, acionar órgãos competentes.

CONQUISTAS DO SINDICATO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EM GERAL



- 1** Reajuste salarial anual
- 2** Piso salarial da categoria
- 3** Garantia do comissionista
- 4** Adiantamento salarial
- 5** Indenização de quebra-de-caixa
- 6** Adicional de horas extras – 60%
- 7** Garantia de emprego do futuro aposentado
- 8** Garantia de emprego da gestante 75 dias após o retorno da licença maternidade;
- 9** Garantia de emprego após o retorno das férias
- 10** Garantia de emprego após o retorno do auxílio doença
- 11** Dia do comerciário gratificação de 2 dias da sua remuneração
- 12** Adiantamento de 50% do 13º salário em razão das férias
- 13** Abono a falta da mãe comerciária – 15 dias (filhos até 14 anos)
- 14** Benefícios dos domingos e feriados (vr, vt gratuito, prêmio de folgas, horas 100% aos feriados)
- 15** Auxílio plano de assistência e cuidado pessoal (odontológico, seguro de vida, aux. funeral, assistência natalidade, assistência domiciliar, assistência automovel, orientação médica 24 horas, assistência nutricional, assistência farmacêutica) -obs cct – síncopeças

SETOR DE SUPERMERCADOS:

CAFÉ DA MANHÃ - CESTA NATALINA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO PARA EMPRESAS COM MAIS DE 350 EMPREGADOS - ASSISTÊNCIA MÉDICA PARA EMPRESAS COM MAIS DE 350 EMPREGADOS - SEGURO DE VIDA PARA EMPRESAS COM MAIS DE 350 EMPREGADOS - VALE COMPRA-ASSIDUIDADE 3% SOBRE O SALÁRIO DE ADMISSÃO



RECEBER MENOS QUE O SALÁRIO-MÍNIMO NÃO PODE!

O funcionário que exerce uma jornada normal de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, não pode receber uma quantia menor á do salário-mínimo.

Se você é diarista ou horista, cada categoria profissional tem um piso que deve ser superior ao salário-mínimo.

Você sabia que o “Piso Salarial foi um benefício conquistado pelos sindicatos?”

Horas extras

É cada hora trabalhada além das 8 horas diárias, sendo direito do colaborador um adicional mínimo de 50%, chamado salário-hora.

Isso desde que tais horas não sejam um acordo de compensação de horas, ou convenção coletiva feito pelo sindicato.

Descanso semanal remunerado e Feriados

É direito de todo trabalhador o re-

pouso semanal remunerado de vinte quatro horas seguidas, preferencialmente aos domingos, e nos feriados nacionais e religiosos.

Trabalhar nesse período dá o direito de receber horas extras em dobro (com adicional de 100%).

Intervalo para almoço ou descanso

Após 6 horas seguidas de trabalho, o empregado tem obrigatoriamente uma hora de intervalo para refeição e/ou descanso. Caso contrário, o trabalhador deverá receber um adicional de 50% pelas folgas trabalhadas.

O intervalo para alimentação ou descanso pode ser reduzido, desde que: (i) negociado pelo sindicato; (ii) respeite o intervalo mínimo de 30 minutos (iii) jornada

de trabalho seja superior a seis horas.

Desvio de função e acúmulo de função

Desvio de função é quando o colaborador exerce funções distintas das quais foi contratado;

O acúmulo de função é quando o empregado desempenha funções além da qual foi contratado, seja pela atribuição de novas tarefas, e/ou pela exigência do aumento da produtividade.

Nestes casos, o trabalhador tem direito um adicional e diferenças salariais.

Depósito do FGTS

É dever do empregador recolher ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) o valor correspondente a 8% da remuneração paga ao trabalhador, até o dia 7 de cada mês posterior ao trabalhado.

O depósito ao FGTS não deve ser descontado do salário do empregado.

**FIQUE
POR
DENTRO!**



**O MOVIMENTO
CONTRA
O ABUSO E A
DISCRIMINAÇÃO
NO TRABALHO!
FALE COM A GENTE!
11 9472-7878**

**SIGA NOSSAS
REDES SOCIAIS**

Gostou do nosso conteúdo? Quer contribuir? Fale com a gente!
☎ 11 94172-7878



Fale com a gente
no Whatsapp



Acesse nosso
Facebook!

