Cartilha Comportamental

Prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e da discriminação



Alesp
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO

3ª Edição | 2026

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Mesa Diretora

Presidente
André do Prado

1° Secretário
Maurici

2° Secretário
Barros Munhoz

Secretaria Geral de Administração
Murilo Mohring Macedo

Secretaria Geral Parlamentar
Rodrigo Del Nero

Departamento de Comunicação
Matheus Perez Granato

3ª Edição
2026

COLABORAÇÃO

Deputadas e Deputados
Procuradoria (Alesp)
Ouvidoria do Parlamento (Alesp)
SOS Racismo
Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Unidade Alesp)

MENSAGEM DA ALESP

Apresentamos oficialmente a nova 3ª edição da Cartilha Comportamental atualizada. Esta cartilha foi devidamente lançada em setembro de 2023, com o objetivo principal e fundamental de criar mecanismos eficientes de prevenção e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual e de qualquer discriminação.

Com esta nova publicação oficial, a Assembleia Legislativa avança decididamente em sua jornada contínua de prevenção e combate rigoroso a absolutamente qualquer forma de assédio e discriminação.

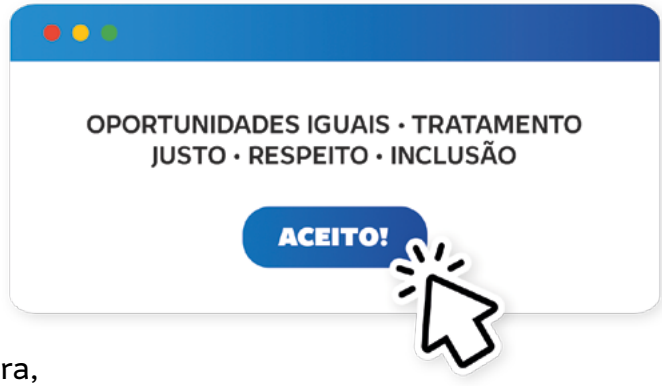
Estamos priorizando, nesta edição, informações e orientações sobre prevenção e os serviços de proteção disponíveis contra o feminicídio.

Para ampliar o alcance e a conscientização sobre os temas abordados, disponibilizamos, novamente, a cartilha em formato físico e digital no site institucional, além de QR Codes fixados nas entradas do Parlamento, permitindo que qualquer pessoa acesse facilmente o seu conteúdo e o canal de denúncias específico.

Além disso, promovemos capacitações para 100% dos colaboradores terceirizados por meio de vídeo institucional exclusivo, também disponibilizado no canal de treinamento interno para servidores, Deputados e estagiários, ampliando assim o impacto de nossas ações.

Conforme foi amplamente reforçado em todas as nossas edições anteriores, este é um trabalho em construção permanente, e já estamos trilhando o caminho certo, guiados pela convicção firme de que absolutamente nenhuma forma de assédio ou discriminação será tolerada nesta Casa de Leis hoje e sempre.

Contamos com a colaboração de todos para difundir as boas práticas de convivência na Alesp, pois seguimos comprometidos com:



Boa leitura,

André do Prado
Presidente
Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo

SUMÁRIO

Comportamental

O Comportamento Desejável no Ambiente de Trabalho 06
Algumas Dicas Importantes para o Dia a Dia 07
Comportamentos Incômodos e Inadequados 10
O Outro Lado do Abraço 11

Importunação Sexual e Assédio

Importunação Sexual 14
Assédio Sexual 15
Ainda sobre Crimes Sexuais 15
Vamos falar de Assédio? Você sabe o que é Assédio? 15
Os Tipos de Assédio Mais Comuns 16
O Que fazer em caso de Assédio e de Discriminação no Trabalho? 25
Como acolher uma pessoa Vítima de Violência 26
Convenção 190 da OIT 27

Violência de Gênero

Violência de Gênero e Violência Contra a Mulher 30
Rede de Apoio às Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar 31
Informações Importantes sobre a Violência de Gênero 38
Conceitos sobre a Violência Contra a Mulher 39
Tipos de Violência 40
Informações Importantes sobre a Violência Contra a Mulher 40
Informações Importantes: Vale a Pena Compartilhar 41
Adesão ao pacto “Ninguém se Cala” 50

Formas de Discriminação

Discriminação 52
Legislação da Alesp 53
Tipos de Discriminação 55
Vamos Compartilhar essas Informações 56
Como Apoiar e Incluir 60
Discriminação Configura Crime 60

Canais de Denúncia

Canais de Denúncia da Alesp 66
Canal de Denúncia da Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania 67
Outros Canais de Denúncia 67

Canal Exclusivo de Denúncias da Alesp

Canal exclusivo de Denúncia Alesp a respeito dos Portos Abordados nesta Cartilha 74
Acolhimento Alesp 75

ATUALIZAÇÕES PREVISTAS NESTA 3ª EDIÇÃO:

- *Etiqueta Profissional em Reuniões Virtuais* 08
- *Feminicídio* 30
- *Rede de Apoio às Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar* 31
- *E a Alesp, O que tem feito?* 44
- *Etarismo, Cartilha “Quem Nunca?”* 57
- *Cartilha de Conscientização e Enfrentamento ao Etarismo (Prefeitura de Santos/SP)* 57
- *Estatuto do Idoso: Vamos descomplicar? (Defensoria Pública)* 57
- *Guia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* 58
- *Combata o Capacitismo* 58
- *Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Centro TEA Paulista)* 58
- *Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Programas e Ações)* 59

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 seguir padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à urbanidade, à conformidade, aos regulamentos e ao decoro.

É essa a conduta esperada 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 a confiança do público em geral e se posicione como um espaço acessível a todas e todos.

Invocamos a expressão "liturgia do cargo" para representar o comportamento ético e a postura íntegra que são esperados dos ocupantes de cargos públicos. Ao assumir uma posição de tamanha visibilidade e destaque na estrutura do Estado, torna-se indispensável manter uma consciência plena e constante sobre o dever fundamental de servir com dedicação e representar dignamente toda a população, agindo sempre com nitidez sobre as graves responsabilidades delegadas.

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

Com base nisso, podemos melhorar, de maneira a fortalecer as atitudes positivas e erradicar as condutas negativas, promovendo uma convivência mais saudável, produtiva e harmoniosa entre os colaboradores da empresa.



Atitudes Positivas no Trabalho

- ☑ Ser proativo;
- ☑ Demonstrar interesse em encontrar soluções;
- ☑ Desenvolver trabalho em equipe;
- ☑ Prezar pelo bom relacionamento interpessoal;
- ☑ Praticar o respeito;
- ☑ Ter comprometimento.



Atitudes Negativas no Trabalho

- ☑ Defender verdades absolutas;
- ☑ Fazer reclamação constante;
- ☑ Fazer fofoca;
- ☑ Ser inflexível;
- ☑ Não estabelecer metas;
- ☑ Ter desequilíbrio emocional;
- ☑ Desvalorizar o trabalho do colega.

ALGUMAS DICAS IMPORTANTES PARA O DIA A DIA

✓✓ As eventuais divergências de opiniões que surgirem devem ser sempre resolvidas por meio do diálogo cordial e respeitoso, mediado, se necessário, por autoridades superiores capacitadas;

✓✓ O respeito por todas as pessoas em todas as situações é extremamente fundamental e indispensável;

✓✓ É fundamental ter empatia, que é a capacidade psicológica de sentir o que sentiria outra pessoa, caso estivesse na mesma situação vivenciada por ela. Esse sentimento motiva o apoio mútuo. Além de permite entender melhor os comportamentos e as decisões alheias em diferentes contextos;

✓✓ É necessário aprimorar a capacidade de se trabalhar em equipe e desenvolver o espírito de colaboração. Escutar os argumentos do outro é sempre fundamental;

✓✓ Boatos e "diz-que-diz" prejudicam a harmonia e a boa convivência no ambiente de trabalho, além de frequentemente propagarem informações falsas ou equivocadas;

✓✓ A boa convivência necessita de limites, exigindo sempre cautela ao se realizar brincadeiras;

✓✓ O ambiente de trabalho deve ser preservado de barulhos e distrações, que prejudicam 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 antecipadamente as possíveis consequências de seus gestos e palavras.

ETIQUETA PROFISSIONAL EM REUNIÕES VIRTUAIS

Dicas para reuniões produtivas e colaboração efetiva a todos.

Seleção da Plataforma de Comunicação

Escolher a plataforma tecnológica adequada e plenamente funcional para garantir o sucesso de todas as reuniões virtuais corporativas. Recomendam-se hoje, soluções de mercado que já estão amplamente consolidadas, como é o caso do Microsoft Teams, que oferecem diversos recursos operacionais, altos níveis de segurança e uma interface de usuário intuitiva para facilitar o cotidiano dos colaboradores.

Compartilhamento de Credenciais de Acesso

Envie as informações de acesso aos participantes antecipadamente para garantir a pontualidade e evitar contratempos operacionais.

Validação Prévia dos Recursos Tecnológicos

Realize o login na plataforma escolhida com uma antecedência mínima de pelo menos 15 minutos. Além disso, efetue todos os testes necessários de conectividade, funcionalidade da câmera e qualidade do áudio, permitindo assim a resolução tempestiva de eventuais intercorrências técnicas ou imprevistos que possam surgir.

Configuração de Equipamentos Audiovisuais

Certifique-se de posicionar sua webcam de modo a manter o seu rosto devidamente centralizado e muito bem iluminado dentro do enquadramento. Além disso, a utilização constante de um headset profissional com microfone integrado é fortemente recomendada para a otimização da qualidade sonora e para a minimização eficaz de todos os ruídos externos presentes no ambiente.

Preparação do Ambiente de Trabalho

Selecione um espaço que seja devidamente apropriado para a sua reunião, preferencialmente isolado de toda a circulação de pessoas e atividades domésticas cotidianas, propiciando assim uma concentração integral e absoluta na discussão profissional importante.

Preservação da Privacidade

Procure manter a atenção para a não exposição indevida de elementos de caráter pessoal ou familiar durante as transmissões. Priorize a utilização de fundos neutros, dando preferência para paredes de cores claras, ou utilize os diversos recursos de background virtual que são disponibilizados pelas plataformas digitais. Mantenha todas as portas que estiverem visíveis no seu plano de fundo fechadas em todos os momentos.

Gestão de Áudio e Eliminação de Interferências

Procure sempre manter o seu microfone em modo silencioso (mute) sempre que você não estiver com a palavra, evitando assim a transmissão totalmente involuntária de quaisquer ruídos ambientais. Além disso, configure todos os seus dispositivos móveis pessoais em modo silencioso para prevenir interrupções e assegurar o seu foco total na reunião profissional.

Organização do Ambiente Digital

Mesmo que não haja o compartilhamento ativo de sua tela, procure sempre manter devidamente fechados todos os aplicativos e documentos que não estejam diretamente relacionados à pauta principal da reunião, minimizando assim as distrações e preservando totalmente a necessária confidencialidade de informações sigilosas.

Pontualidade e Profissionalismo

Certifique-se de conectar-se pontualmente à reunião no horário exato estabelecido, demonstrando assim total respeito pelo tempo precioso dos demais participantes e um forte comprometimento com a agenda corporativa vigente.

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.

A cultura do abraço

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 muitos como um ato puramente ingênuo, cumprimentar alguém de maneira um pouco mais íntima pode representar para diversas outras pessoas algo considerado bastante desrespeitoso. Algumas pesquisas recentes apontam, por exemplo, que um número muito significativo de trabalhadores já sentiu ter sido abraçado de uma maneira totalmente inadequada. E isso pode estar diretamente relacionado à real intenção de quem abraça ou não.

O desconforto manifestado por algumas pessoas pode estar profundamente ligado a relacionamentos anteriores e a preferências pessoais bastante específicas. Essa atitude, quando mal interpretada,

pode remeter diretamente a experiências traumáticas de abuso moral e físico vindas de ocorrências anteriores. Por essa razão fundamental, cada pessoa cria suas próprias diretrizes internas para decidir ter ou não contato físico. E devemos respeitar rigorosamente tais limites, para que não haja nenhum tipo de mal-entendido desagradável.

Um abraço afetuoso e um beijo no rosto não são vistos como um problema para uma parte considerável das pessoas em nossa sociedade. Já para muitas outras, no entanto, esses mesmos gestos podem soar como algo extremamente invasivos, inadequados e até mesmo ofensivos no ambiente profissional ou pessoal.

Então, o que fazer?

Criar políticas públicas abrangentes que asseguram o acesso universal a serviços de qualidade garantem efetivamente que absolutamente ninguém seja deixado para trás hoje.



Fonte: Aquele "abraço apertado" que incomoda muita gente, por D'Nascimento, 9 de maio de 2018.
Quer saber mais? Acesse:
https://designculture.com.br/assedio

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

O assédio sexual no ambiente de trabalho ocorre quando um superior hierárquico constrange alguém para obter vantagem sexual. A pena de detenção prevista é 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?

Abordagens que ultrapassam limites 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 fenômeno do assédio pode abranger uma vasta e preocupante variedade de comportamentos de naturezas verbal e física, incluindo especificamente os seguintes pontos:

- ☑ 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 atualmente são: moral, sexual, virtual, stalking e bullying. Procure entender muito melhor cada um deles detalhadamente, saiba exatamente como se proteger e também como alertar eficazmente todos os outros sobre essa situação grave.

Fonte: Já sofreu assédio? Entenda, reconheça e saiba como denunciar - eCycle
https://www.ecycle.com.br/assedio

OS TIPOS DE ASSÉDIO MAIS COMUNS

1) 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 a uma pessoa?

- ☑ Psicológicos,
- ☑ Físicos,
- ☑ Sociais,
- ☑ Profissionais,
- ☑ E/ou 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 e contínuo de prejudicar e ofender a vítima.

Seguindo esse entendimento, atos isolados, alguns conflitos e discussões no dia a dia do 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 eventualmente estresse causando por cumprimento de picos de trabalho também não podem ser considerados assédio moral.

A prática rotineira de atos de gestão administrativa, sem qualquer 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.

Conflitos esporádicos, atividades estressantes, críticas construtivas ou avaliações profissionais não expostas ao público e que não causem vexame não configuram assédio moral.

2) Assédio 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: o assediador e a vítima; o comportamento visando vantagem sexual ou desestabilização do ambiente; e a ausência de consentimento livre 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; e comprometimento da saúde física e mental.



O que não é considerado Assédio Sexual?
Paquera ou Assédio? Como Diferenciar?

Uma paquera saudável envolve sempre o consentimento mútuo de ambas as partes, sendo considerada uma tentativa totalmente legítima de aproximação e de construção de uma conexão real 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 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:

✓✓ Ato de manifestação favorável para que alguém faça algo; permissão, licença, autorização concedida;

✓✓ Ato de manifestação formal de que se aprova algo; anuência, aquiescência, concordância expressa e mútua.

Atenção muito importante! Ainda sobre o tema fundamental do consentimento mútuo. E não podemos esquecer jamais desse compromisso ético indispensável.

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



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

Só sim é SIM!

Sem sim, é NÃO!



"Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação" – Justiça Federal, 3ª região
https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf

3) 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 assédio virtual é gravíssimo devido ao alcance digital e disseminação veloz, causando danos irreparáveis. Ele se divide em 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 hacking, 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

O termo "stalking" refere-se à perseguição obsessiva que invade reiteradamente a privacidade da vítima, seja física ou virtualmente.

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.

O stalking também pode gerar consequências graves para a saúde mental, como ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e sensação constante de insegurança. Essa perseguição persistente pode interferir na vida cotidiana da pessoa assediada, prejudicando rotina, relações pessoais e desempenho profissional.

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.*
> *§ 1° 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 § 2°-A do art. 121 deste Código;*
> *III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.*
> *§ 2° As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.*
> *§ 3° Somente se procede mediante representação."*

5) Bullying

Este tipo de assédio também pode vir a acontecer dentro do ambiente de trabalho corporativo, nas dependências das universidades e nos diversos ambientes virtuais de interação social. Define-se tecnicamente esta conduta como sendo o conjunto de atos violentos, deliberadamente intencionais e sistematicamente repetidos com o objetivo claro de causar danos severos e traumas à vítima, manifestando-se por meio de atos de discriminação, humilhação pública e ameaça física e psicológica constante no cotidiano do indivíduo.

O que é Considerado Bullying?

O Bullying é uma forma grave de assédio. O termo faz referência especificamente a comportamentos agressivos e intencionalmente antissociais. Veja algumas atitudes típicas desse tipo de conduta:

- ✔ 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
https://fia.com.br/blog/bullying-no-trabalho

E por falar em Bullying e Cyberbullying

A Lei Federal nº 14.811, de 12 de janeiro de 2024, é um avanço na proteção de crianças e adolescentes, pois traz medidas que visam prevenir e combater a violência. Vejam os principais pontos da lei:

✓✓ Criminalização do bullying e do cyberbullying;

✓✓ Obrigação de capacitação dos profissionais da educação;

✓✓ Criação de canais de denúncia;

✓✓ A lei cria a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente, que tem como objetivo promover ações de prevenção, conscientização e combate a esses crimes em todo território brasileiro.

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

É fundamental compreender que tanto os assédios moral e sexual quanto as práticas discriminatórias recorrentes podem trazer diversas consequências extremamente negativas, severas e prejudiciais para a saúde física e mental de uma pessoa, comprometendo seriamente o clima organizacional, a produtividade das equipes e o ambiente de trabalho saudável como um todo.

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 a vida profissional, bem como com sua família e seus relacionamentos pessoais.

Já para a instituição, as condutas recorrentes de assédio e de discriminação sistêmica podem trazer severos prejuízos diretamente ligados à produtividade da instituição como um todo ou de uma determinada área específica, ao clima organizacional saudável, à alta rotatividade de pessoas e ao aumento preocupante no número de licenças médicas solicitadas e de aposentadorias precoces por invalidez ou esgotamento.

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

Denunciar é preciso: Algumas orientações

✓✓ Mantenha um registro detalhado e rigoroso de todas as situações de assédio vivenciadas, anotando dados cruciais como: o dia exato, o horário preciso, o local da ocorrência, o nome de todas as pessoas envolvidas diretamente e também das testemunhas oculares presentes, os motivos alegados para tal conduta, o conteúdo das conversas mantidas, além de quaisquer outras informações que sejam consideradas relevantes para a comprovação dos fatos relatados;

✓✓ Guardade todos os documentos físicos, como bilhetes e anotações manuais, ou registros eletrônicos, a exemplo de e-mails e mensagens instantâneas, que possam futuramente servir como provas concretas dos fatos relatados;

✓✓ Busque o apoio e o suporte necessário das pessoas ao seu redor, em especial daquelas que testemunharam diretamente os fatos relatados ou que também já tenham passado por situações semelhantes de assédio anteriormente;

✓✓ Evite ao máximo manter conversas de maneira isolada ou a sós com a pessoa que pratica o assédio, procurando garantir sempre a presença estratégica de outras pessoas ao seu redor durante esses momentos; e

✓✓ Busque apoio de familiares e de pessoas em quem confia.



Pessoa assediada: Rompa o silêncio!
Não se sinta intimidado(a) e procure ajuda. Denuncie os casos de assédio e discriminação no trabalho.

COMO ACOLHER UMA PESSOA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

1) Ouvir com atenção: Na maioria das vezes, o que a vítima precisa é encontrar alguém disposto a escutá-la com genuína abertura, total atenção e compaixão. Ou seja, antes de se precipitar em oferecer a sua opinião pessoal ou sugerir o que ela deve fazer, dedique-se a ouvir com paciência tudo o que ela tem a dizer sobre os fatos ocorridos.

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
https://biblioteca.mpf.mp.br/server/api/core/bitstreams/a7da884c-fefb-4641-a301-a22abeb93824/content



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: Demonstre total disponibilidade para auxiliar a vítima em sua jornada na busca por apoio especializado. Seguem algumas recomendações fundamentais para esse processo:

✓✓ É essencial perguntar se ela está realmente segura em casa: caso a resposta seja negativa, incentive-a prontamente a buscar uma delegacia de polícia especializada e pedir uma medida protetiva de urgência para que o agressor não se aproxime 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.

CONVENÇÃO 190 DA OIT

O governo brasileiro deu início ao importante processo formal de ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como objetivo central e fundamental eliminar

completamente a violência e o assédio no ambiente de trabalho em todo o território nacional.

Aprovada em 2019 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção 190 representa um marco fundamental no reconhecimento da violência e do assédio no trabalho como violações dos direitos humanos. Com a ratificação e implementação da Convenção 190, espera-se que mais medidas efetivas sejam adotadas para garantir um ambiente de trabalho sem violência, contribuindo assim para promover a igualdade e o respeito aos direitos humanos no mundo do trabalho.

Fonte: Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações
https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1

Fique atento!

A identificação consciente do assédio em suas múltiplas formas é o alicerce fundamental para garantir ambientes seguros e relações interpessoais genuinamente saudáveis e dignas para todos os cidadãos.



Violência de Gênero



VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Feminicídio

O feminicídio representa a forma mais extrema e brutal de violência contra as mulheres, sendo uma realidade triste e persistente em muitas famílias brasileiras, o que exige atenção redobrada, conscientização profunda e um combate incansável por parte de todos nós na sociedade.

Nesta Cartilha Comportamental, destacamos a prevenção e os serviços de proteção contra o feminicídio, oferecendo informações práticas para o acesso ao suporte disponível.

Lei do Feminicídio

O que Mudou?

A Lei 14.994/2024, sancionada em setembro, trouxe importantes atualizações para combater o feminicídio no Brasil, tornando a legislação mais rigorosa e abrangente para proteger as mulheres.

Principais Mudanças:

Pena mais severa: O feminicídio, agora, possui pena aumentada de 12 a 30 anos para 20 a 40 anos de prisão. Uma das penas mais altas do Código Penal brasileiro.

Novas circunstâncias de feminicídio: A lei ampliou as situações consideradas feminicídio, incluindo crimes cometidos:

- Contra mulher por razões de gênero (quando envolve violência doméstica, menosprezo ou discriminação à condição de mulher);
- Durante a gestação ou nos 3 meses posteriores ao parto;
- Contra pessoa com deficiência;
- Na presença de descendente ou ascendente da vítima;
- Em descumprimento de medidas protetivas.

Feminicídio contra crianças e adolescentes: Quando a vítima for menor de 14 anos, maior de 60 anos ou pessoa com deficiência, a pena é ainda mais grave, podendo chegar ao máximo previsto.

Por que essas Mudanças são Importantes?

Essas alterações legislativas reconhecem a gravidade da violência de gênero e reforçam o compromisso do Estado brasileiro com a proteção das mulheres, enviando uma mensagem de que o feminicídio não será tolerado sob nenhuma circunstância em nossa sociedade.

Em caso de violência, denuncie:

- Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher);
- Ligue 190 (Polícia Militar);
- Procure uma Delegacia da Mulher.

REDE DE APOIO ÀS MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

Prefeitura de São Paulo

Cartilha Tem Saída - Autonomia Financeira de Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar

A cartilha foi desenvolvida com o intuito de informar sobre a Violência Doméstica e os Direitos das Mulheres. Principalmente, informar sobre o programa Tem Saída, que garante autonomia econômica para

as vítimas: uma vez financeiramente autônoma, a mulher tem mais chances de se libertar do seu agressor e do ciclo de violência.



"Cartilha Tem Saída - autonomia financeira de mulheres em situação de violência doméstica e familiar"
https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/trabalho/Cartilha_Tem_Saida_mulheres%20(1).pdf

Serviços oferecidos pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

Centros de Referência e Cidadania da Mulher

Os Centros são unidades públicas especializadas que oferecem toda a orientação necessária e atendimento psicossocial, social e também jurídico às mulheres brasileiras em situação de violência doméstica em toda a nossa rede municipal de apoio e acolhimento.

Acesse:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/mulheres/equipamentos/271105

Centros de Atendimento para Mulheres Vítimas de Violência

Os Centros são unidades voltadas para a mulher em situação de violência doméstica e familiar. O objetivo é oferecer suporte para as mulheres que sofreram agressões, como também disponibilizar orientações jurídicas para futuras ações legais.

Acesse agora o link abaixo e conheça todos os pontos de atendimento da Prefeitura mais próximo de sua residência:

Confira:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/mulheres/centros_de_atendimento/144279

Guia de Serviços da Prefeitura de São Paulo (Rede de Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres)



"Guia de Serviços da Rede de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres da Prefeitura de São Paulo"
https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/Folder%20-%20Guia%20-%20Mulheres%20-%20Digital%20(Fechado).pdf

Centro de Defesa e de Convivência da Mulher (CDCM)

Acesse:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/centro-de-defesa-e-de-conviv%C3%AAncia-da-mulher-cdcm-1

Postos Avançados

Os Postos Avançados de Atendimento são espaços fundamentais de acolhimento e orientação para mulheres em situação de violência, estando localizados estrategicamente em diversas estações do Metrô e terminais de ônibus urbanos.

Nesses diversos locais estratégicos e essenciais, as mulheres recebem agora informações muito detalhadas sobre toda a ampla Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher disponível na cidade, além de contarem prontamente com atendimentos individualizados totalmente humanizados e diversos encaminhamentos diretos para os diversos serviços especializados, sempre que for considerado estritamente necessário.

O serviço funciona de segunda à sexta-feira, das 08h às 17h.

Acesse:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/mulheres/336487

Casas de Acolhimento

A Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania tem duas casas abrigo, de endereço sigiloso, que oferecem alojamento temporário para mulheres vítimas de violência e seus filhos.

Acesse:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/mulheres/336498

Casa da Mulher Brasileira (Atendimento Integral as Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar)

Inaugurada em 11 de novembro de 2019, 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 vítimas de violência que procuram a Casa da Mulher Brasileira encontram agora 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.

Veja os serviços disponíveis:

Confira:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/mulheres/equipamentos/288423

Delegacias de Defesa da Mulher (DDM)

As Delegacias de Defesa da Mulher (DDMs) são unidades policiais especializadas no atendimento de violências cometidas contra as mulheres. Algumas de suas atribuições são o registro de ocorrências, a investigação e a apuração dos crimes cometidos contra as mulheres,

além da solicitação das medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha. São também responsáveis por encaminhar o inquérito policial ao juiz e solicitam laudos ao IML (Instituto Médico Legal).

Além das DDM, que oferecem diversos serviços especializados, as mulheres vítimas de violência podem buscar atendimento humanizado em qualquer unidade da Delegacia da Polícia Civil.

Para situações de violência que necessitem de atendimento emergencial, como casos de crime sexual, a mulher deve procurar um dos hospitais da rede. Os atendimentos são feitos 24h por dia, todos os dias da semana.

Acesse:
https://prefeitura.sp.gov.br/web/direitos_humanos/w/mulheres/rede_de_protecao/seguranca_e_justica/357715

Delegacia Digital

Passo a passo para você registrar ocorrência de violência doméstica e familiar contra a mulher:

Confira:
https://delegaciadigital.policia-civil.sp.gov.br/pagina-inicial

Ministério Público de São Paulo (MPSP)

Violência Doméstica e Familiar

Buscando orientar a população sobre violência doméstica e familiar contra as mulheres, a Promotoria de Justiça de Enfrentamento à Violência Doméstica da Capital desenvolveu este guia de acesso fácil e rápido. Além das orientações sobre o tema e o atendimento pela Promotoria, você encontra informações sobre o Núcleo de Gênero, que reforçou o compromisso do MPSP no combate à violência contra a mulher com o desenvolvimento de estudos sobre políticas públicas para a promoção dos direitos femininos e de projetos

voltados à orientação de vítimas e agressores, assim como a articulação interinstitucional para aprimorar mecanismos de proteção. Acesse pelo link abaixo:

Acesse:
https://www.mpsp.mp.br/area-violencia-domestica-e-familiar#tabs-kpgl-1

Apoio à Vítima

O MPSP atua em todas as áreas, buscando garantir a proteção integral e a promoção dos direitos das vítimas.

O Ministério Público de São Paulo protege as vítimas via defesa judicial, políticas públicas e educação, garantindo que sejam ouvidas e respeitadas na busca por justiça.

Todas essas ações são realizadas considerando vulnerabilidades e individualidades e atuando para diminuir a subnotificação e aumentar a conscientização sobre as formas de violência e prevenção.

Nesta página, confira informações úteis sobre os direitos e a proteção das vítimas e saiba como conseguir atendimento.

Acesse:
https://www.mpsp.mp.br/apoio-vitima

Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Redes de Atendimento (Violência Doméstica e Familiar)

Conheça os seus direitos e conheça alguns serviços que podem auxiliar a prevenir ou interromper essa violência.

Acesse:
https://www.defensoria.sp.def.br/nucleos-especializados/pagina-inicial-nucleos-especializados/direitos-das-mulheres/redes-de-atendimento/violencia-domestica-e-familiar

Cartilha da Lei Maria da Penha

Para ter acesso a muito mais informações detalhadas sobre a Lei Maria da Penha e suas essenciais medidas de proteção para as mulheres que estão enfrentando qualquer situação de violência doméstica e familiar, acesse agora mesmo a cartilha completa desenvolvida pelo NUDEM sobre a importante Lei Maria da Penha.



"Lei Maria da Penha – Sua vida começa quando a violência termina"
https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/4d81818e-e45e-b4b1-69df-60a4aa1ee69f

Secretaria de Estado de Políticas para a Mulher Governo de São Paulo



"Cartilha Mulher Segura e Protegida"
https://www.mulher.sp.gov.br/dx/api/dam/v1/collections/46a1699f-0393-4181-a47d-e393e06a7c43/items/0992f8b6-f7d3-4623-8f24-6f888fc446b8/renditions/c04f517d-8604-4723-992f-453221455b93?binary=true

Portal SP POR TODAS

O Portal SP Por Todas reúne diversos serviços essenciais disponíveis para que todas as mulheres tenham sempre um espaço de protagonismo e independência. Conheça detalhadamente as principais ações acessando agora o link abaixo:

Acesse:
https://www.spportodas.sp.gov.br/sp-por-todas/seguranca_mulher

Cartilha SP POR TODAS

Acesse agora e conheça detalhadamente todos os programas e serviços do Governo do Estado de São Paulo para as mulheres.



"São Paulo por Todas"
https://www.spportodas.sp.gov.br/dx/api/dam/v1/collections/d6147081-6123-4c12-94ed-4f7a5cb423f3/items/f41ca5af-2961-46b9-b094-ce3a69181f3a/renditions/593c4bee-f75d-4c9d-95ce-3cb6dc446726?binary=true

Secretaria da Justiça e Cidadania (www.justica.sp.gov.br)

Centro de Referência e Apoio à Vítima (CRAVI).



"Da dor à busca por Justiça - Orientações para vítimas de crimes violentos"
https://www.justica.sp.gov.br/dx/api/dam/v1/collections/241ca032-6cf9-4240-85fe-506344cf61b1/items/f6aa1b9e-b37b-479e-871a-29c95e3ab529/renditions/bd22f525-3319-427a-b96c-fa892f25eb18?binary=true

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 complexa provém diretamente da ideologia patriarcal, que impõe sistematicamente papéis rígidos a ambos os gêneros e os coloca em uma posição clara de hierarquia. Por sua vez, esses papéis tradicionais 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.

É de extrema importância ressaltar que a violência contra a mulher não discrimina identidade de gênero e também atinge severamente as mulheres trans. O termo abrangente ‘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 presenciar, você pode e deve buscar ajuda!

TIPOS DE VIOLÊNCIA

Violência física: Trata-se de qualquer ato que arrisca a integridade física da mulher usando força ou objetos, como armas. Exemplos: Bater, chutar, queimar, mutilar e empurrar.

Violência psicológica: Ato que causa dano emocional, diminui a autoestima ou controla ações e decisões. Comumente envolve ameaças, humilhações, manipulações e isolamento da vítima.

Violência sexual: Obrigar a mulher a presenciar ou participar de relação sexual indesejada mediante intimidação, coação ou força.

Violência patrimonial: Ato de Reter, subtrair ou destruir objetos, instrumentos, documentos, 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.

INFORMAÇÕES IMPORTANTES SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Lei Maria da Penha

A Lei Maria da Penha (11.340/2006) é a principal norma brasileira contra a violência doméstica. Reconhecida pela ONU como avançada, ela criminaliza essas agressões, retirando-as da categoria de crimes 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.

Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra a Mulher

O dia 25 de novembro é anualmente marcado por ser a importante data internacional pela eliminação da violência contra a mulher. O

dia, que já era simbólico na América Latina, foi reconhecido mundialmente como uma data para a luta contra a violência de gênero pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1999.

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".

Veja mais sobre a data em: "Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher: entenda a data e ações da ALESP"
https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=465625

Procuradoria Especial das Mulheres na Alesp

Deputada Ana Perugini - Procuradora Especial da Mulher
Deputada Dani Alonso – Procuradora Adjunta
Deputada Paula da Bancada Feminista – Procuradora Adjunta
Deputada Carla Morando – Procuradora Adjunta

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/alesp/procuradoria-das-mulheres/

Sobre a Procuradoria

A Procuradoria Especial das Mulheres da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo é um importante órgão criado pela Resolução 880/12, com o principal objetivo de sempre garantir maior participação feminina no Parlamento Paulista e ativamente fortalecer a defesa dos direitos fundamentais das mulheres.

Formada exclusivamente por deputadas estaduais, a Procuradoria atua na promoção da igualdade de gênero, no combate à violência e

à discriminação contra a mulher, além de fiscalizar e propor políticas públicas voltadas às mulheres no estado de São Paulo.

Missão e Atuação

Compete à Procuradoria:

✓✓ Receber, examinar e encaminhar denúncias de violência ou discriminação contra a mulher;

✓✓ Fiscalizar e acompanhar programas governamentais de promoção da igualdade de gênero;

✓✓ É fundamental apoiar campanhas educativas e antidiscriminatórias de amplo âmbito estadual;

✓✓ Cooperar de forma ativa com diversos órgãos públicos e privados voltados exclusivamente às mulheres;

✓✓ Promover pesquisas, seminários e ações sobre a participação feminina na política e o enfrentamento da violência.

Palácio 9 de Julho
Av. Pedro Álvares Cabral, 201
Moema, São Paulo/SP, 04097-900
Térreo – Sala T15
E-mail: procuradoriadasmulheres@al.sp.gov.br
Telefone: (11) 3886-7030

Legislação Federal de Apoio às Mulheres

Para proteger todas as mulheres contra a discriminação e a violência, diversas leis federais apontam para melhorias significativas no amparo feminino. Confira detalhadamente algumas dessas normas:

Lei Federal nº 10.224/2001

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.

Confira:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

Lei Federal nº 12.845/2013

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

Confira:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12845.htm

Lei Federal nº 14.457/2022

Este importante projeto trata-se da criação do inovador Programa Emprega + Mulheres, alterando significativamente a CLT e criando condições ideais para ampliar a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, bem como melhorar substancialmente as suas condições atuais, incluindo especificamente as das que são mães dentro de todo o vasto território nacional, visando promover uma maior igualdade social.

Três novas leis fundamentais que ampliaram significativamente a proteção às mulheres e modernizaram o enfrentamento à violência de gênero, garantindo direitos muito mais robustos e garantias jurídicas essenciais para todas as cidadãs brasileiras:

Acesse:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

Lei Federal nº 15.382/2026

Apoio a Mulheres Indígenas: Criação do Dia Nacional de Proteção e Combate à Violência contra as Mulheres e Meninas Indígenas para fortalecer a segurança delas.

Confira:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15382.htm

Lei Federal nº 15.383/2026

Tornozeleira Eletrônica Obrigatória: Estabelece o uso de tornozeleira eletrônica para agressores de mulheres como medida protetiva, sem necessidade de esperar condenação final, com justificativa obrigatória do juiz caso não aplique a medida. (Alteração da Lei Maria da Penha (Leis nº 11.340, 7 de agosto de 2006) e as Leis 13.756, 12 de dezembro de 2018, e 14.899, 17 de junho de 2024).

Acesse:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/L15383.htm

Lei Federal nº 15.384/2026

Vicaricídio: Tipifica o crime de vicaricídio. Isso ocorre quando o agressor mata filhos, parentes ou pessoas próximas da mulher para causar sofrimento a ela, tornando o ato um crime hediondo. (Alteração da Lei Maria da Penha (Leis nº 11.340, 7 de agosto de 2006) e também do Decreto-Lei nº 2.848, 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e da Lei nº 8.072, 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos).

Confira:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/L15384.htm

E A ALESP, O QUE TEM FEITO?

Aprovação de Legislações Estaduais

A Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, destaca-se amplamente na aprovação de leis rigorosas contra a discriminação, o assédio e a violência, servindo de exemplo.

1) Programa 'Órfãos do Feminicídio'

Crianças e adolescentes paulistas cujas mães foram vítimas de feminicídio também contam com proteção e apoio Estadual, após

a aprovação de uma proposta pela Alesp. O programa "Órfãos do Feminicídio", 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).

Lei 17.638/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17638-17.02.2023.html

2) Auxílio-aluguel a Vítimas de Violência

Após aprovação da Alesp, 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 para que não se submetam a viver com os agressores. A Lei 17.626/2023 foi proposta pelo deputado Marcio Nakashima (PDT).

Lei 17.626/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17626-07.02.2023.html

3) Protocolo Mulher Viva

O Protocolo Mulher Viva, instituído pelo Decreto estadual 68.371/2024, organiza e coordena estrategicamente diversos serviços públicos estaduais e municipais voltados para mulheres em situação de violência, visando otimizar os recursos disponíveis e ampliar significativamente o atendimento às cidadãs que se encontram em contexto de vulnerabilidade social em todo o estado.

Decreto 68.371/2024:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2024/decreto-68371-08.03.2024.html

4) Prioridade a Vítimas de Violência em Cursos Profissionais

A importante Lei Estadual 17.637/2023 estabelece e prioriza agora o atendimento de vítimas de violência doméstica em diversos cursos técnicos, incentivando efetivamente a plena emancipação de mulheres vulneráveis. Esta relevante proposta legislativa é de autoria dos deputados Professor Kenny (PP) e Marcio Nakashima (PDT).

Lei 17.637/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17637-17.02.2023.html

5) 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, foram criadas duas leis: a Lei 17.621/2023, que obriga bares, restaurantes, casas noturnas e de eventos a adotar medidas de auxílio à mulher que se sinta em situação de risco, e a Lei 17.635/2023, que dispõe sobre a capacitação dos funcionários de bares, restaurantes, boates, clubes noturnos, casas de espetáculos e congêneres, de modo a habilitá-los a identificar e combater o assédio sexual e a cultura do estupro praticados contra as mulheres, institui o selo e o prêmio "Estabelecimento Amigo da Mulher", e dá providências correlatas. Ambas são regulamentadas pelo Decreto 67.856/2023. A iniciativa da Lei 17.621/2023 partiu de um projeto dos deputados Coronel Nishikawa (PSL), Marcio Nakashima (PDT) e Dra. Damaris Moura (PSDB), enquanto a Lei 17.635/2023 foi proposta pelo deputado Thiago Auricchio (PL).

Lei 17.621/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17621-03.02.2023.html

Lei 17.635/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17635-17.02.2023.html

Decreto 67.856/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2023/decreto-67856-01.08.2023.html

6) Direito de Acompanhante em Consultas e Exames

A importante Lei Estadual 17.803/2023, vinda de um projeto da Alesp, garante agora às mulheres o direito a acompanhante em diversos procedimentos médicos. A autoria é dos deputados Rogério Nogueira (PSDB), Luiz Fernando T. Ferreira (PT), Patrícia Gama (PSDB), Rafa Zimbaldi (CIDADANIA) e Thiago Auricchio (PL).

Lei 17.803/2023:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17803-17.10.2023.html

7) Consolidação da Legislação de Proteção e Defesa da Mulher

As mulheres paulistas que queiram saber os seus direitos e os recursos que estão disponíveis podem encontrar essas informações em uma legislação consolidada, um único documento. 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 (PL).

Lei 17.431/2021:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2021/lei-17431-14.10.2021.html

Decreto nº 66.546, de 04 de março de 2022

Regulamenta os artigos 154 a 157 da Lei nº 17.431, de 14 de outubro de 2021, que consolida a legislação paulista relativa à proteção e defesa da mulher.

Informando que a apuração dos atos discriminatórios e a aplicação das penalidades de que tratam os artigos 154 a 157 da Lei nº 17.431, de 14 de outubro de 2021, serão realizadas no âmbito da Secretaria da Justiça e Cidadania, por comissão especial composta por 3 (três) membros designados pelo Secretário da Justiça e Cidadania.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2022/decreto-66546-04.03.2022.html

Além dessas legislações, o Estado de São Paulo conta com outras normativas de proteção ao público feminino. O Decreto 63.251/2018 disciplina a apuração de assédio sexual por agentes públicos na administração estadual.

Decreto 63.251/2018:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2018/decreto-63251-08.03.2018.html

Lei nº 17.746/2023
Projeto de Lei nº 370/2023, do Deputado Teonilio Barba (PT)

Determina que o Dia Estadual da Consciência Negra, 20 de novembro, seja declarado feriado estadual.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17746-12.09.2023.html

Lei nº 17.652/2023
Projeto de Lei nº 382, de 2022, da Deputada Marina Helou (REDE)

Institui a Política Paulista de Prevenção das Mortes Violentas de Crianças e Adolescentes, no âmbito do Estado de São Paulo (consideram-se mortes violentas aquelas classificadas no como: homicídio doloso; homicídio culposo; lesão corporal seguida de morte; latrocínio; feminicídio; e estupro seguido de morte).

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17652-17.03.2023.html

Lei nº 18.069/2024
Projeto de Lei nº 339/2024, dos Deputados André Bueno (PL) e Gil Diniz (PL)

Autoriza o Poder Executivo a criar o Protocolo de Combate à Intimidação Sistemática (bullying) e dá providências correlatas.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2024/lei-18069-23.12.2024.html

Lei nº 18.013/2024
Projeto de Lei nº 1355/2023, da Deputada Thainara Faria (PT)

As instituições de ensino técnico e superior devem efetivamente prevenir e punir com rigor a violência entre alunos, proibindo recepções ou trotes que envolvam qualquer tipo de agressão, humilhação, discriminação ou qualquer constrangimento físico e psicológico.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2024/lei-18013-05.08.2024.html

ADESÃO AO PACTO “NINGUÉM SE CALA”

Alesp Assina Pacto que Combate Assédio e Violência Contra Mulheres

Junto de importantes autoridades representantes do Ministério Público de São Paulo e do Ministério Público do Trabalho, o presidente da Alesp, deputado André do Prado, assinou a adesão ao pacto “Ninguém se Cala” em 27/03/2024. Este protocolo de intenções prevê ações fundamentais para combater o assédio e a violência contra mulheres em bares, eventos e no trabalho.

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.



“Ninguém se Cala”: Alesp assina pacto que combate assédio e violência contra mulheres
www.al.sp.gov.br/noticia/?27/03/2024/-ninguem-se-cala---alesp-assina-pacto-que-combate-assedio-e-violencia-contra-mulheres----------

Formas de Discriminação



DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é tratar alguém de forma excludente por sua religião, cor, idade, gênero, sexualidade, instrução ou condição física. Injustiças pode ser comuns, inclusive no trabalho. Para combatê-las, é necessária ética e solidariedade, garantindo respeito e dignidade.

Exemplos:

✓✓ Diferença salarial ou de tratamento entre homens e mulheres ou pessoas com deficiência que 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;

✓✓ Cometer abuso de poder por ser um superior hierárquico;

✓✓ Assédio moral ou sexual com funcionários;

✓✓ Debochar, evitar contato intencionalmente ou tratar qualquer indivíduo de forma rude, descortês ou ríspida no cotidiano;

✓✓ Praticar o ato de segregar ou desqualificar injustamente pessoas novas ou idosas ou que possuem alguma doença física ou mental.

Com base nisso, o Parlamento Paulista promove a diversidade, a igualdade e a dignidade humana, princípios que reafirmam seu compromisso com a justiça social e os direitos de todos os cidadãos.

LEGISLAÇÃO DA ALESP

Há vários anos, leis estão sendo criadas para proteger os cidadãos contra situações discriminatórias. Veja a seguir algumas delas:

Lei nº 13.486/2009: Cria o "Dia de Combate à Discriminação de qualquer natureza".

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2009/lei-13486-07.04.2009.html

Lei nº 12.783/2007: Cria o "Prêmio Padre Batista", que premia iniciativas com soluções concretas contra a discriminação racial.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2007/lei-12783-20.12.2007.html

Lei nº 12.776/2007: Autoriza a Fazenda do Estado a indenizar vítima de discriminação racial institucional.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2007/lei-12776-28.11.2007.html

Lei nº 17.645/2023: Institui a política de Apoio às pessoas com deficiência. O objetivo é contribuir com a inclusão no mercado de trabalho.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2023/lei-17645-07.03.2023.html

Lei nº 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.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2021/lei-17431-14.10.2021.html

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.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2007/lei-12548-27.02.2007.html

Lei nº 17.346/2021: Esta norma, a "Lei Estadual de Liberdade Religiosa de São Paulo", combate a intolerância, a discriminação e as desigualdades motivadas por fé ou credo na sociedade.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2021/lei-17346-12.03.2021.html

Lei nº 17.157/2019: Estabelece sanções rigorosas contra a discriminação religiosa, exemplificando detalhadamente atos de violência, proibição de acesso, restrições em áreas comuns e coação moral.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2019/lei-17157-18.09.2019.html#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20penalidades%20administrativas%20a,de%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20por%20motivo%20religioso

Lei nº 14.187/2010: Esta norma jurídica, alterada pela lei 16.762/2018, impõe penalidades severas contra a discriminação racial e obriga a fixação de avisos visíveis em ambientes coletivos públicos ou privados em São Paulo, visando garantir o respeito mútuo.

Confira:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2010/lei-14187-19.07.2010.html



TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

Confira agora, mais detalhadamente, alguns tipos de discriminação bastante comuns na sociedade contemporânea em que vivemos:

Racismo Estrutural

Práticas cotidianas e estruturais profundamente enraizadas perpetuam preconceitos sistêmicos na política, na mídia e no mercado de trabalho, onde ainda falta uma representatividade real de gênero, raça e idade em posições de decisão estratégica dentro das grandes instituições.

Racismo Institucional

Conjunto de práticas, normas e comportamentos do dia a dia que mantêm a hegemonia de um determinado grupo racial no poder de forma estrutural e contínua.

Homofobia ou LGBTfobia

Toda violência física, verbal, psicológica ou ato de hostilidade e ato de rejeição a homossexuais, bissexuais, travestis e transexuais em nossa sociedade brasileira deve ser combatida rigorosamente.

Gordofobia

Consiste na prática ou comportamento discriminatório no dia a dia, inclusive na mídia, que julga inferior uma pessoa que está acima do peso ideal de acordo com os padrões estéticos e sociais de beleza impostos pela cultura atual.

Misoginia

Consiste na prática de agredir, degradar ou discriminar a mulher por preconceito ao sexo feminino.

Etarismo

Trata-se da discriminação praticada diretamente em razão da sua idade, sendo baseada frequentemente em estereótipos e visões sociais preconceituosas que afetam negativamente a dignidade de muitos cidadãos em nosso país e também comprometem seriamente a plena inclusão social.

Capacitismo

É o preconceito injustificável contra as pessoas com deficiência, por considerar erroneamente que elas tenham uma capacidade limitada ou reduzida, ou, ainda, por não vê-las como seres humanos iguais perante todos os membros da sociedade.

VAMOS COMPARTILHAR ESSAS INFORMAÇÕES

Confira:



"Guia de Orientação das Nações Unidas no Brasil para Denúncias de Discriminação Étnico-Racial"
https://racismoinstitucional.geledes.org.br/wp-content/uploads/2015/04/00002100.pdf



"Cartilha antirracista UNILAB – Universidade da integração internacional da lusofonia afro-brasileira" (Fornecida por sugestão do SOS Racismo da Alesp)
https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2021/07/Cartilha-de-Combate-ao-Racismo-2020.pdf

Decreto nº 66.346/2021: Reformula o Programa "São Paulo Amigo do Idoso" e o "Selo Amigo do Idoso", instituídos pelo Decreto nº 58.047, de 15 de maio de 2012, e dá providências correlatas.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2021/decreto-66346-16.12.2021.html

Etarismo



Cartilha "Quem Nunca? Um guia sobre velhice e direitos da pessoa idosa". Material Elaborado por: Central Judicial do Idoso – CJI; Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT; Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios – MPDFT; Defensoria Pública do Distrito Federal – DPDF
https://www.gov.br/participamaisbrasil/cartilha-quot;quem-nunca-quot;



"Cartilha de Conscientização e Enfrentamento ao Etarismo" da Prefeitura de Santos/SP
https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/CMI/af_cartilha_etarismo1_15x20cm_ver3_.pdf

Defensoria Pública do Estado de São Paulo



"Estatuto do Idoso. Vamos descomplicar?"
*https://www.portalterceiraidade.org.br/pdf_files/estatuto_do_idoso_defensoria_publica_sp.pdf?fbclid=IwAR2agOGawBSqnYDIEZ-BaZpON2uCoVNL86-DBbUB6rPzq9lj5F2L8NdEp7o&_gl=1*1nrcjOr*_ga*MjAyMjI2MzQyNS4xNzc2MTE5NDQz*_ga_PNQ9C68F6C*czE3NzYxMTkONDMkbzEkZzAkdDE3NzYxMTkONDMkajYwJGwwJGgw*



"Guia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência"
https://www.defensoria.sp.def.br/documents/20122/14a84591-d702-4a96-6a19-7749bf452eaf

Combata o Capacitismo (Alesp)

Para ampliar a luta contra o capacitismo, a Alesp divulga a cartilha "Combata o Capacitismo", desenvolvida com o apoio do Programa de Fomento ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico Aplicado à Saúde Pública, da Ensp/Fiocruz e do projeto "A vivência da deficiência em territórios vulnerabilizados?"



Acesse a cartilha:
https://www3.al.sp.gov.br/repositorio/noticia/I-04-2024/doc321951.pdf

Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Centro TEA Paulista

Um espaço de referência estadual para o acolhimento, atendimento e inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista.

Centro TEA Paulista:
https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sec_deficiencia/centro_tea_paulista

Escola da Inclusão

Trata-se de um espaço inovador e fundamental para promover o amplo conhecimento sobre a inclusão da pessoa com deficiência. Esta parceria

estratégica com a Univesp reafirma o compromisso inabalável do estado com a dignidade, o respeito e a igualdade para todos os cidadãos.

Escola da Inclusão:
https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sec_deficiencia/escola%20da%20inclus%C3%A3o/aescola

Programas e Ações

A Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência trabalha efetivamente com ações que contribuem para a condução das políticas públicas com foco na melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e de suas famílias.

Acesse:
https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sec_deficiencia/programas%20e%20acoes

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: realidade e potencialidades de cada indivíduo são únicas!



Como apoiar e incluir

- ☑ Reconheça que cada pessoa é única: um ser completo, com escolhas religiosas, territórios, culturas, desejos, etc;
- ☑ Respeite a diversidade: ambientes plurais são mais ricos e criativos;
- ☑ Colabore para um ambiente diverso e inclusivo: diversidade cria espaços plurais para todos os perfis. Inclusão são práticas que mudam a cultura organizacional;
- ☑ 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: não confunda capacitismo com necessidade de cuidado e auxílio;
- ☑ Tenha empatia: pergunte se a pessoa deseja ajuda antes de auxiliá-la;
- ☑ Reconheça a contribuição das pessoas com deficiência para o trabalho;
- ☑ Entenda a deficiência como uma possibilidade de vida;
- ☑ Respeite a lei e contribuia para 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"
https://www.tst.jus.br/documents/10157/86400/Miniguia+Capacitismo+-versão+janeiro+de+2023.pdf

DISCRIMINAÇÃO CONFIGURA CRIME

A Constituição Federal brasileira detalha minuciosamente os direitos e deveres de todos os cidadãos brasileiros. Conforme o

artigo 3°, combater preconceitos de qualquer origem é um objetivo fundamental do Estado. A discriminação, nos termos do artigo 5°, é passível de severa punição, civil ou penal, e garante-se plenamente que todos são iguais perante a lei.

Constituição Federal de 1988

"Art. 3° 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. 5° 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;"

Os comportamentos que envolvem discriminação são classificados como nocivos pelos legisladores atuais. Por isso, tais atos tornam-se passíveis de punições rigorosas, fundamentadas em normas jurídicas mais específicas e detalhadas para cada tema abordado no ordenamento.

Neste cenário de evolução legal, a Lei federal n° 14.532/2023 promoveu alterações profundas e significativas nas regras que regem os crimes de racismo em todo o território nacional. Veja as principais mudanças legislativas apresentadas:

Lei 14.532/2023:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm

O que Mudou:

1) Injúria racial virou crime de racismo: A injúria racial saiu do Código Penal e foi para a Lei 7.716/89, passando a ser tratada como crime de racismo. Isso significa que agora é imprescritível (não prescreve nunca) e inafiançável.

2) Pena mais dura: Quem ofender alguém por raça, cor, etnia ou origem pode pegar de 2 a 5 anos de prisão.

3) Penas aumentadas em situações específicas:

✓✓ Se o crime for cometido em contexto de brincadeira, diversão ou esporte, a pena aumenta de 1/3 até a metade, conforme estabelecido pela legislação vigente para punir condutas discriminatórias graves;

✓✓ Se for praticado por funcionário público no exercício da função, a pena também aumenta de 1/3 até metade;

✓✓ Se o ato for nas redes sociais ou meios de comunicação, a pena também é muito maior.

4) Injúria religiosa: Ofensas por religião continuam no Código Penal, mas com pena menor: de 1 a 3 anos.

5) Proteção à vítima: A vítima tem direito a acompanhamento de advogado ou defensor público em todos os processos.

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

> *"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;"*



Segue o inciso do Artigo 5° da CF:

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.

Dessa forma, equiparou-se juridicamente a discriminação dessa natureza ao preconceito por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, estendendo assim todas as tipificações legais rigorosas que estão 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 Nº 9.029/2015 – Art. 1º 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 Nº 13.869/2019 - Art. 1º(...) 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.

§ 1º 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 (Alesp)

Aqui é possível registrar falhas ou ausência de serviços públicos prestados aos moradores de cada uma das 645 cidades paulistas.

Palácio 9 de Julho
Av. Pedro Álvares Cabral, 201
Moema, São Paulo/SP, 04097-900. Subsolo – Sala 15
E-mail: ouvidoriadoparlamento@al.sp.gov.br
Telefone: (11) 3886-7106
Atendimento: Segunda a sexta-feira, das 10h às 18h.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/transparencia/ouvidoria/

SOS Racismo (Alesp)

Trabalha no acolhimento de denúncias, orientação e acompanhamento dos casos de racismo com total dedicação para assegurar que a justiça prevaleça sempre em nosso país.

Palácio 9 de Julho
Av. Pedro Álvares Cabral, 201

Moema, São Paulo/SP, 04097-900. Térreo – Sala T15
E-mail: sosracismo@al.sp.gov.br
Disque Denúncia: (11) 3886-6299
Atendimento ocorre de segunda a sexta feira, das 10h às 18h.

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/sos-racismo/institucional/

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 de apurar e aplicar a Lei Estadual nº 10.948, de 5 de novembro de 2001, que pune casos de LGBTfobia.

Ao acessar o site, poderá encontrar o e-mail oficial para a Comissão Especial, além de consultar a Lei Estadual nº 10.948/2001 e as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 55.589/2010.

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

Acesse:
https://www.justica.sp.gov.br/sec_justica/institucional/%23/discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20raz%C3%A3o%20de%20orienta%C3%A7%C3%A3o%20sexual%20ou%20identidade%20de%20g%C3%AAnero

OUTROS CANAIS DE DENÚNCIA

Defensoria Pública do Estado de São Paulo
(Unidade de Atendimento Alesp)

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 dentro de todo o território paulista.

Além das áreas Cível, Infância, Criminal e Tutela Coletiva, a Defensoria atua em casos graves 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 – em todo o território, garantindo direitos e dignidade humana sempre.

✓✓ Solicitação de medidas protetivas;

✓✓ Acionamento da rede de suporte.

Unidade da Defensoria Pública da Alesp está localizada no:

Palácio 9 de Julho
Av. Pedro Álvares Cabral, 201
Moema, São Paulo/SP, 04097-900. Térreo – Sala T16
E-mail: assessoriaparlamentar@defensoria.sp.def.br
Telefone: (11) 3051-5580
Atendimento: Segunda a sexta-feira, das 10h às 18h.

A Defensoria também tem um sistema de plantão nos fins de semana que pode ser acessado pelo site abaixo:

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

Discriminação em Razão de Orientação Sexual ou Identidade de Gênero

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 em todo estado.

Logo após o recebimento formal de qualquer denúncia pela Secretaria da Justiça e Cidadania e a devida instauração do processo administrativo pelo titular da Pasta, compete privativamente à Comissão Especial apurar todos os fatos narrados. Tal Comissão é obrigatoriamente composta por cinco membros efetivos e qualificados, conforme estabelecem fielmente as normas rigorosas do Decreto Estadual nº 55.589/2010 em vigor.

Para a efetiva execução da Lei nº 10.948/2001, são rigorosamente observados todos os procedimentos previstos na Lei nº 10.177/1998, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual.

Após a conclusão do trâmite processual administrativo rigoroso, garantindo-se o contraditório e a ampla defesa, é proferida decisão final pela Comissão Especial. Desse ato administrativo cabe recurso ao secretário da Justiça e Cidadania da Justiça e Cidadania do Estado.

Decreto nº 55.589/2010

Acesse:
https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2010/decreto-55589-17.03.2010.html

Comissão Especial da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania

Dever de apurar casos de discriminação, com foco no racismo e na proteção de direitos.

Contato:

Pátio do Colégio, 184, 2º andar
Centro, São Paulo/SP – CEP 01016-040
E-mail: comissaoespecial@justica.sp.gov.br
Telefone: (11) 3291-2729/3105-4875
Horário de Atendimento: segunda a sexta-feira, das 10 às 17h

Ministério Público do Estado de São Paulo
(Ouvidoria da Mulher)

Este é um canal oficial de acolhimento do Ministério Público de São Paulo dedicado exclusivamente às mulheres que sofreram ou se encontram em situação de vulnerabilidade e violência – abrangendo as esferas física, psicológica, sexual, patrimonial, digital em redes sociais, laboral, ou em qualquer ambiente público ou privado – e que agora buscam de forma segura solicitar ajuda, formalizar denúncias, obter informações detalhadas, registrar elogios ou oferecer sugestões construtivas.

Ligue 180
(Central de Atendimento à Mulher)

Este é um canal de serviço telefônico especializado, estabelecido e mantido com o propósito fundamental de articular o combate rigoroso à violência contra a mulher em todo o território nacional.

Acesse:
https://sis.mpsp.mp.br/atendimentocidadao/OuvidoriaMulheres/Manifestacao/EscolherTipoDenuncia

Ainda Sobre a Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Redes de Atendimento - Violência Doméstica e Familiar

Acesse a página da Defensoria Pública de São Paulo, verifique as informações sobre seus direitos e conheça alguns serviços que poderão auxiliar, prevenir ou interromper esse tipo violência.

Acesse:
https://www.defensoria.sp.def.br/nucleos-especializados/pagina-inicial-nucleos-especializados/direitos-das-mulheres/redes-de-atendimento/violencia-domestica-e-familiar

Sobre a Plataforma SOS Mulher

O SOS MULHER constitui-se como um aplicativo tecnológico fundamental para que mulheres com medidas protetivas devidamente concedidas pelo Tribunal de Justiça de São Paulo possam pedir socorro imediato sempre que estiverem em alguma situação de risco iminente. A ferramenta, estrategicamente desenvolvida pela Polícia Militar do Estado, permite que as vítimas peçam ajuda urgente e necessária apertando apenas um único botão no celular.

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

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

Como Funciona?

A relevante plataforma digital é rigorosamente atualizada todos os dias com vídeos informativos curtos de aproximadamente um minuto. A ideia central da iniciativa é incentivar ao máximo o compartilhamento ágil do conteúdo via redes sociais e diversos aplicativos de mensagens instantâneas para que todas as informações essenciais atinjam e beneficiem o maior número possível de mulheres em todo o território.

O referido portal eletrônico também disponibiliza diversos links diretos para o download do aplicativo SOS MULHER, além de apresentar detalhes minuciosos sobre todos os serviços públicos de apoio e proteção oficiais existentes no Estado de São Paulo atualmente à disposição dos cidadãos.

Desenvolvimento da Plataforma

A plataforma SOS Mulher foi concebida e desenvolvida de forma estratégica pela Prodesp - Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo.

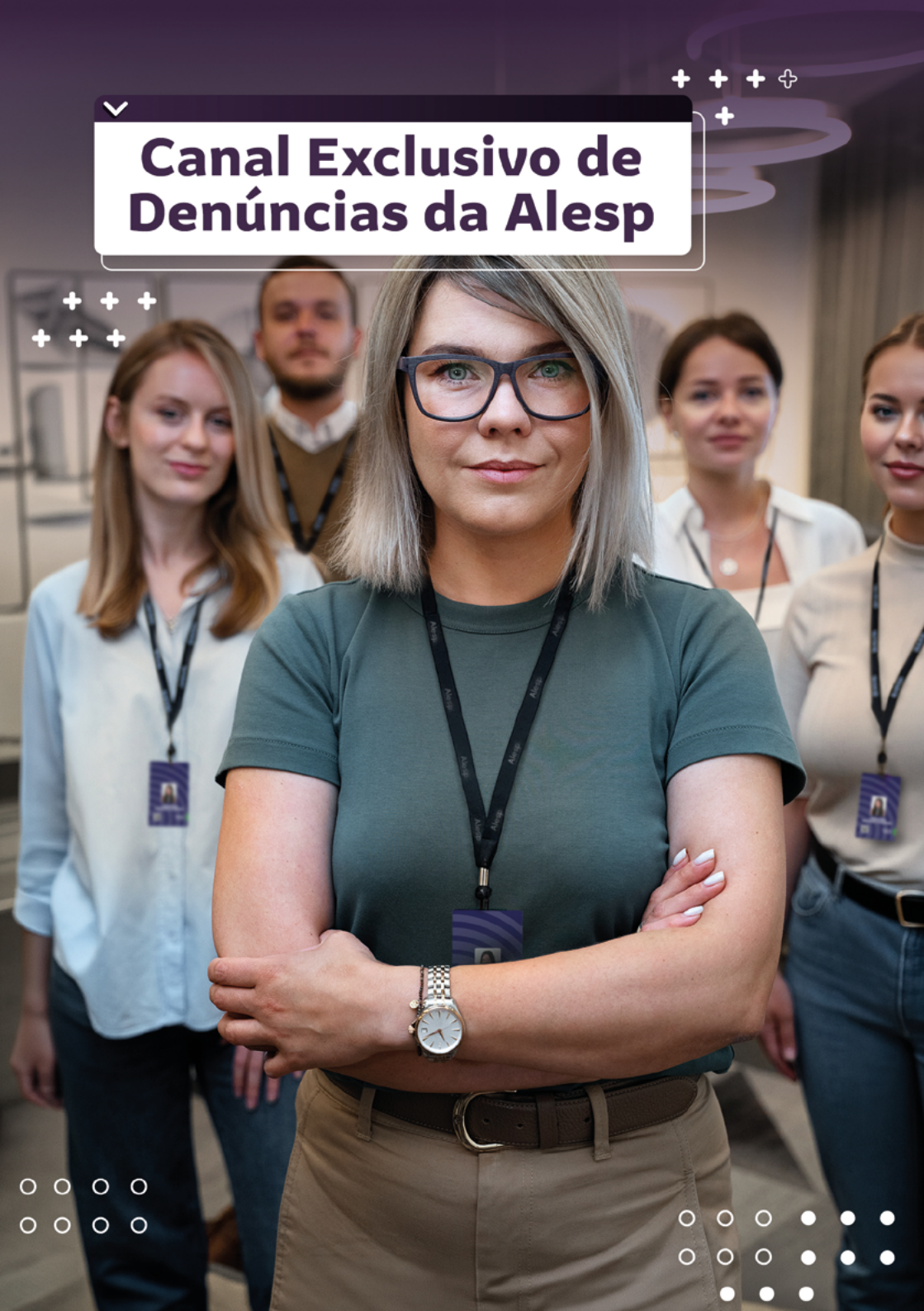
A página principal do SOS Mulher apresenta um layout em formato responsivo e oferece uma estrutura Single-Page Application (SPA), que reúne todo o conteúdo em uma única área, facilitando a navegação de quem acessa o site pelo celular.

Denúncie

Denunciar qualquer forma de assédio é um ato corajoso e fundamental que fortalece o respeito mútuo, promove ambientes muito mais saudáveis para todos e garante a preservação da dignidade humana em nossa sociedade.



Canal Exclusivo de Denúncias 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 tome muito cuidado! Denúncias infundadas ou não comprovadas poderão perfeitamente caracterizar denunciação caluniosa e estarão plenamente sujeitas às sanções rigorosas previstas em lei.

A denúncia formalizada deve apresentar obrigatoriamente a identificação do autor da irregularidade, a descrição verídica e detalhada de todos os fatos e a indicação precisa de provas materiais ou testemunhas oculares, de forma a viabilizar e facilitar a apuração completa da ocorrência pelos órgãos competentes.

Acesso ao Canal de Denúncias
QR Code a seguir:
https://www.al.sp.gov.br/transparencia/cartilha-comportamental

Fluxo da denúncia



01 Acesso por meio de QR Code e Fale Conosco.



02 Triagem pela equipe especializada da Secretaria Geral de Administração.



03 Encaminhamento para as unidades envolvidas a fim de consolidar as informações.



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



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



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



07 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 normalmente de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h, no 3º andar (sala 321), e dispõe de uma equipe

multidisciplinar muito preparada para a escuta qualificada das vítimas de violência, contando com médicos, enfermeiras, técnicos em enfermagem e psicóloga, ficando sempre asseguradas a total 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;

✓✓ No âmbito do Município: Creas - Centro de Referência Especializado de Assistência Social e acolhimento.

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

Siga a Assembleia:

www.al.sp.gov.br