



**PROTOCOLO DE PREVENÇÃO
E AÇÃO EM CASOS DE
DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO
E VIOLÊNCIA
POR RAZÕES DE GÊNERO**

OBJETIVO

A Central Única dos Trabalhadores – CUT tem, dentre seus compromissos, garantir um ambiente livre de assédio independentemente da raça, etnia, religião, cor, sexo, idade, origem, orientação sexual, deficiência, identidade de gênero, gravidez ou qualquer outra característica ou condição protegida por norma nacional e/ou internacional. A CUT está determinada a promover uma cultura de respeito mútuo e um ambiente de trabalho livre de toda a forma de violência e assédio, propiciando a organização de eventos em que todas as pessoas possam participar em um entorno inclusivo, respeitoso e seguro. Assim, os eventos da CUT, que incluem congressos, plenárias, seminários, oficinas, reuniões e quaisquer outras atividades organizadas pela CUT, se regem por normas éticas e profissionais, segundo as quais todas as pessoas que deles façam parte se comportem de maneira íntegra e tratem com respeito as demais pessoas participantes.

As iniciativas de combate à violência adotadas pela CUT estão compreendidas no marco de defesa dos Direitos Humanos e são estruturadas nos eixos centrais de prevenção, sensibilização, formação e mudança de condutas. O presente protocolo constitui instrumento fundamental para a concretização dos compromissos e das iniciativas da CUT ao instituir mecanismos objetivos e transparentes para o tratamento de casos de discriminação, assédio e violência.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Este protocolo deve ser observado por todas as pessoas que trabalham na CUT e/ou participam dos eventos da CUT, incluídos os seus dirigentes, assessores(as), trabalhadores(as) e qualquer outra pessoa que deles tome parte em qualquer qualidade. A CUT se compromete a aplicar o presente protocolo dentro de sua estrutura horizontal e orienta fortemente que suas entidades filiadas façam o mesmo, sem prejuízo da adoção de outras normas pertinentes.

MARCO HISTÓRICO E NORMATIVO

Este protocolo, vem ao encontro da campanha desenvolvida pela Central “Violência contra a mulher, tolerância nenhuma”, é regido pelos princípios, marco conceitual e normativo estabelecido nos seguintes documentos:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948);
- Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (ONU, 1966);
- Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966);
- Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (ONU, 1979);
- Declaração sobre a Erradicação da Violência contra a Mulher (ONU, 1993);
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – conhecida como Convenção de Belém do Pará (OEA, 1994);
- Declaração sobre a violência e o assédio político contra as mulheres (6ª Conferência dos Estados parte da Convenção de Belém do Pará, 2015);

- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015);
- Convenção 155 da OIT (1981);* Convenção 190 e Recomendação 206, ambas da OIT (2019);
- Constituição da República Federativa do Brasil (1988);
- Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06) e
- Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/15).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos salienta que "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e, dotados como estão por razão de consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros". De forma complementar, diversos tratados internacionais estabelecem a igualdade entre homens e mulheres, entre eles o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que, em seu artigo comum nº 3, dispõe que "os Estados partes no presente pacto se comprometem a garantir a homens e mulheres a igualdade no gozo de todos os direitos (...) enunciados no presente Pacto", e a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 3 de setembro de 1979 na busca pela eliminação da discriminação contra as mulheres e a conquista da igualdade substantiva entre homens e mulheres. A CEDAW salienta que a "discriminação contra a mulher" inclui toda distinção, exclusão ou restrição baseada em sexo, que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo, ou o exercício, em condição de igualdade, de direitos humanos e liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural e civil ou em qualquer outra esfera.

No mesmo sentido, o Direito Internacional de Direitos Humanos reconhece que "a violência contra a mulher é uma forma de discriminação que impede seriamente o gozo de direitos e liberdades em pé de igualdade com os homens e o assédio sexual é uma de suas múltiplas e complexas manifestações" (Nações Unidas, 1993).

A Convenção Interamericana, conhecida como Convenção de Belém do Pará (OEA, 1994) para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – por sua vez, estabelece que "Toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, tanto no âmbito público como no privado", definindo violência contra as mulheres como "... qualquer ação ou conduta, baseada em seu gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico a mulher, tanto no âmbito público como no privado..." e, portanto, destacando a existência de três tipos de violências: física, sexual e psicológica.

A Convenção de Belém do Pará salienta, ainda, que "Toda mulher tem direito ao reconhecimento, gozo, exercício e proteção de todos os direitos humanos e liberdades consagradas pelos instrumentos regionais e internacionais sobre direitos humanos. Estes direitos incluem, entre outros:

- O direito de ter sua vida respeitada, assim como sua integridade física, mental e moral;
- O direito à liberdade e a segurança da pessoa;
- O direito de não ser submetida a torturas;
- O direito de respeitar a dignidade inerente a uma pessoa e proteção à sua família;
- O direito à igualdade de proteção antes da lei e na lei;

- O direito a recurso simples e rápido perante os tribunais competentes, que a protege contra atos que violem seus direitos;
- O direito à liberdade de associação;
- O direito à liberdade de professar a religião e as próprias crenças dentro da lei;
- O direito de ter igualdade de acesso às funções públicas em seu país e a participar de assuntos públicos, inclusive na tomada de decisões."

Este instrumento é complementado pela Declaração sobre a violência e o assédio político contra as mulheres, elaborada em 2015 por ocasião da 6ª Conferência dos Estados parte da Convenção de Belém do Pará, cujo objetivo é "promover a adoção, quando apropriado, de normas, programas e medidas de prevenção, atenção, proteção, erradicação da violência e do assédio político contra as mulheres, que permitam a sanção e reparação adequada desses atos, nas esferas administrativa, criminal e eleitoral, tendo em conta os instrumentos internacionais aplicáveis", com a importância de "incentivar (...) os sindicatos a criarem seus próprios instrumentos e mecanismos internos para prevenir e combater a violência e o assédio político contra as mulheres e a realizar atividades de sensibilização e capacitação sobre este problema".

A Convenção de Belém do Pará foi ratificada pelo Brasil em 1995 e constitui ferramenta de resistência para as mulheres que vivem situações de violência.

Somam-se a isso os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável assumidos pelos Estados membros da ONU em setembro de 2015, que, em seu item 5º, visa alcançar a igualdade de gênero, definindo como primeiro objetivo "acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas em todo o mundo".

Devemos lembrar que, no âmbito da 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizada em Genebra (Suíça), entre 10 e 21 de junho de 2019, uma nova Convenção, de número 190, e uma Recomendação complementar de número 206 foram adotadas para enfrentar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Nesta nova Convenção e Recomendação reconhece-se que a violência e o assédio no mundo do trabalho "podem constituir uma violação ou não observância dos direitos humanos (...) e comprometer a igualdade de oportunidades, criando dificuldades para que se garanta um trabalho decente (...)". "Violência e assédio" são definidos como comportamentos, ações ou ameaças que têm por objetivo causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e os Estados Membros são lembrados de que têm a responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero. Segundo a cartilha "Assédio, violência e sofrimento no ambiente de trabalho" do Ministério da Saúde, os reflexos em quem sofre assédio moral são extremamente significativos, vão desde a queda da autoestima até a existência de problemas de saúde (2011, p.09).

No âmbito da OIT, uma das principais normas a tratar do direito à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras é a Convenção nº 155, que, em seu art. 3º, alínea "E", estabelece que "a saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do e no trabalho".

Na esfera nacional, existe a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06), que estabelece diretrizes para o combate à violência doméstica e a Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/15), que complementa a Lei Maria

da Penha e altera o artigo 121 do Código Penal Brasileiro para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio (assassinato de mulher pelo fato de ser mulher).

Considerando este marco normativo, é fundamental criar mecanismos para assegurar, à trabalhadora e ao trabalhador, ambiente saudável de trabalho, bem como garantir que haja ações educativas, preventivas e que coíbam as práticas de violência e de assédio.

CONCEITOS BÁSICOS

Para efeitos do presente protocolo:

a. Violência de gênero

O termo “violência de gênero” expressa toda e qualquer agressão que é dirigida contra uma mulher porque ela é mulher e que se constitui violação de seus direitos humanos. Constitui um dos meios sociais, políticos e econômicos fundamentais pelos quais a posição subordinada das mulheres em relação aos homens e seus papéis estereotipados são perpetuados, podendo manifestar-se de múltiplas formas, dentre elas:

- **Violência física:** qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal;
- **Violência psicológica:** qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;
- **Violência sexual:** qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;
- **Violência simbólica:** mecanismo cultural e social que normaliza a discriminação e a desigualdade ao impor valores, crenças e discursos de um grupo dominante, mediante comunicação e conhecimento, muitas vezes de forma sutil e inconsciente;
- **Violência patrimonial:** qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;
- **Violência política:** qualquer conduta com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir os direitos políticos da mulher;
- **Ambiente sexista:** qualquer local em que predominam atitudes, comportamentos e crenças que perpetuam a desigualdade e a discriminação de gênero, sustentadas pela ideia de que um gênero é inerentemente superior ao outro.

- **Violência Digital:** manifestações de ódio, preconceito, divulgação de informações ou conteúdos não autorizados e perseguição via internet, plataformas ou redes sociais.

b. Assédio sexual

O assédio sexual significa o constrangimento de alguém por meio de palavras escritas ou verbais, insinuações, gestos ou atos com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa conduta pode ser direta e explícita ou sutil; normalmente, caracteriza-se por coação ou chantagem. Pode ocorrer sem contato físico, mesmo que o favorecimento sexual pretendido pelo assediador não seja concretizado. Não se restringe a um gênero específico. Homens e mulheres podem ser vítimas dessa violência e a pessoa agressora pode ser do mesmo gênero ou não da vítima.

c. Assédio moral

O assédio moral corresponde à conduta abusiva, humilhante e constrangedora direcionada a uma ou mais pessoas. Ocorre de forma reiterada e contínua, causando danos à dignidade, integridade física, emocional e psíquica do indivíduo, e comprometendo o ambiente e as relações de trabalho, assim como a segurança no emprego. As práticas podem se dar tanto do chefe para seus subordinados, dos próprios subordinados para seus superiores, entre colegas e até mesmo de maneira mista.

PRINCÍPIOS GERAIS

A CUT está comprometida a enfrentar a discriminação, assédio e violência por razões de gênero, para isso, empregará esforços para apurar e resolver as denúncias de forma célere, imparcial e tão confidencial quanto possível, observando os princípios de contenção, escuta ativa, não revitimização, acessibilidade e perspectiva de gênero.

Se uma pessoa for acusada de discriminação, assédio e violência ela não deverá desempenhar qualquer função na administração ou tomada de decisões nos termos deste procedimento.

Se for comprovado que um indivíduo cometeu discriminação, assédio ou violência em razão de gênero medidas corretivas serão tomadas prontamente e as consequências apropriadas serão aplicadas, variando de advertência à expulsão do agressor dos quadros da CUT.

Não haverá retaliação ou outra ação adversa contra qualquer pessoa que fizer uma denúncia, relatar um incidente de aparente discriminação, assédio ou violência, ou fornecer informações no decorrer da apuração de tais fatos. Qualquer retaliação também pode ser objeto de uma denúncia nos termos deste procedimento. Se comprovada a retaliação medidas corretivas imediatas e apropriadas serão tomadas.

COMPORTAMENTO ESPERADO

A CUT espera que o comportamento de todos(as), seja na qualidade de dirigente ou trabalhador(a), seja na qualidade de participante em eventos da Central, esteja em conformidade com este Protocolo e, portanto, se comprometa a:

- Reconhecer e valorizar as diferenças individuais;

- Respeitar os pontos de vista de cada um e cada uma;
- Abster-se de agir de forma agressiva, intimidadora, discriminatória ou assediadora.

COMPORTAMENTO INACEITÁVEL

A CUT é uma instituição democrática que valoriza a discussão aberta e vigorosa das questões que a classe trabalhadora e o movimento sindical enfrentam. Este Protocolo não tem a intenção de restringir um debate livre e aberto, mas está preocupado em prevenir comportamentos inaceitáveis, conforme detalhado abaixo.

São comportamentos inaceitáveis, dentre outros, os abaixo listados:

- Atitudes discriminatórias ou assediadoras, incluindo perseguições;
- Comentários escritos ou verbais nocivos ou ofensivos;
- Uso de imagens visuais relacionadas à raça, etnia, religião, cor, sexo, idade, origem, orientação sexual, deficiência, identidade de gênero ou expressão, ascendência, gravidez ou qualquer outra característica ou condição pessoal com o fim de discriminar, humilhar e/ou assediar;
- Constrangimento, intimidação ou perseguição;
- Uso de fotografia ou gravação para fins de assédio;
- Contato ou atenção sexual indesejado;
- Agressões físicas (incluindo o toque ou tato);
- Ameaça real ou implícita de dano físico;
- Uso de inteligência artificial para criar e divulgar fake News;
- Difusão de informações, fotos ou vídeos não autorizados em redes sociais.

MECANISMOS DE ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO, DO ASSÉDIO E DA VIOLÊNCIA POR RAZÕES DE GÊNERO

A CUT promoverá a divulgação do presente protocolo e sempre iniciará suas atividades informando às pessoas participantes das disposições aqui constantes.

DENÚNCIAS e PROCEDIMENTOS DE APURAÇÃO

Como forma de garantir um local de trabalho e convívio sadio, inclusivo e respeitoso, a CUT estabelece um procedimento formal para o tratamento de denúncias de discriminação, assédio e violência por razões de gênero. Este procedimento destina-se a complementar e não a substituir ou sobrepor-se aos mecanismos existentes por força de lei ou de negociação coletiva.

DAS DENÚNCIAS

Se você acredita ter sido alvo de discriminação, assédio ou violência em razão de gênero, a CUT incentiva você a relatar o(s) fato(s) em questão o mais rápido possível à Secretaria da Mulher Trabalhadora ou a qualquer dirigente da Executiva. Se a pessoa acusada de discriminação, assédio ou violência pertencer à Secretaria da Mulher Trabalhadora, você pode enviar sua denúncia à Secretaria Geral da CUT. Nos dois casos, a pessoa competente para receber a denúncia pertencerá à estrutura nacional ou estadual da CUT conforme as circunstâncias da violência denunciada – por exemplo, ocorrência do fato denunciado em atividade nacional ou estadual.

É responsabilidade de qualquer dirigente da Executiva que receba uma denúncia encaminhá-la à Secretaria da Mulher Trabalhadora, nacional ou estadual, conforme o caso, para a devida apuração. A pessoa reclamante deverá fazer um relato formal à Secretaria da Mulher Trabalhadora, com o máximo de detalhes possível, incluindo a descrição, a data(s), hora(s) e local(is) do(s) fatos ocorridos.

A pessoa reclamante também deve fornecer os nomes das pessoas que ele ou ela acredita terem informações relevantes para a apuração. Documentos relacionados também devem ser anexados à denúncia.

Após avaliação preliminar, quando necessário, a Secretaria da Mulher Trabalhadora instaurará a Comissão de Combate ao Assédio, Discriminação e Violência por Razões de Gênero para a apuração da denúncia.

DA INSTAURAÇÃO DA COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU VIOLÊNCIA POR RAZÃO DE GÊNERO

Recebida uma denúncia e inviável ou infrutíferos os esforços informais de solução da questão, a Secretaria da Mulher Trabalhadora instaurará a Comissão de Combate ao Assédio, Discriminação e Violência por Razões de Gênero, que poderá ser composta por 3 ou 5 dirigentes, conforme a temática e a complexidade do caso. A Comissão será composta pelos representantes das seguintes secretarias: Secretaria Geral, Secretaria da Mulher Trabalhadora, Secretaria de Políticas Sociais e Direitos Humanos, Secretaria de Combate e ao Racismo e Secretaria LGBTQIA+.

DA COMPETÊNCIA DA COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA POR RAZÕES DE GÊNERO

Durante o curso da apuração, a Comissão comunicará a pessoa denunciada dando-lhe oportunidade de responder às alegações e apresentar os nomes das pessoas que ele ou ela acredita terem informações relevantes para a apuração, garantindo assim o direito à ampla defesa. Documentos relevantes também podem ser apresentados.

A apuração será conduzida de forma célere, completa, imparcial e tão confidencial quanto possível, observando os princípios de contenção, escuta ativa, não revitimização, acessibilidade e perspectiva de gênero.

Se necessário, a Comissão tomará medidas para garantir que não ocorra retaliação do(a) denunciante durante o período da apuração.

Ao fim da apuração a Comissão produzirá um relatório final, relatando se houve comprovação ou não da denúncia, e as medidas apropriadas a serem tomadas pela executiva.

DAS CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA POR RAZÕES DE GÊNERO

Após o cumprimento dos procedimentos de apuração, a Comissão redigirá um relatório final sobre suas conclusões. E em caso de reconhecimento da existência de discriminação, assédio e/ou violência por razões de gênero, indicará as sanções/consequências a serem aplicadas ao agressor.

As consequências a que estará sujeito o agressor são as listadas abaixo, cuja aplicação será determinada com base nos fatos apurados e na gravidade da violação cometida:

- Advertência formal;
- Realização de curso de sensibilização e letramento em questões de gênero, LBTQIA+ e/ou racial, conforme o caso;
- Suspensão temporária ou permanente de participação em atividades da CUT;
- Recomendação de inelegibilidade, por pelo menos um mandato, para a instância deliberativa correspondente;
- Recomendação de expulsão dos quadros da central para a instância deliberativa correspondente.

A Comissão dará conhecimento do relatório final, tanto à pessoa que apresentou a denúncia quanto à pessoa denunciada, como também à entidade de origem.

As medidas de sanções/consequências serão aplicadas pela direção executiva.

Com este Protocolo, a CUT reafirma que não há democracia nem transformação social sem respeito, igualdade e dignidade.

O compromisso é coletivo: cuidar uns dos outros, construir espaços seguros e garantir que a luta por direitos também seja uma luta por relações humanas livres de qualquer forma de violência.

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL GESTÃO 2023/2027

Presidente

Sergio Nobre

Vice-Presidenta

Juvandia Moreira

Secretário-Geral

Renato Zulato

Secretário-Geral Adjunto

Aristides Santos

Secretário de Administração e Finanças

Ariovaldo de Camargo

Secretária-Adjunta de Administração e Finanças

Maria Josana de Lima Oliveira

Secretário de Relações Internacionais

Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

Quintino Marques Severo

Secretário de Assuntos Jurídicos

Valeir Ertle

Secretária de Comunicação

Maria Aparecida Faria

Secretário-Adjunto de Comunicação

Tadeu de Brito Oliveira Porto

Secretário de Cultura

José Celestino Lourenço

Secretário-Adjunto de Cultura

José de Ribamar Barroso

Secretária de Formação

Rosane Bertotti

Secretária-Adjunta de Formação

Sueli Veiga de Melo

Secretária de Juventude

Cristiana Paiva Gomes

Secretário de Relações de Trabalho

Sergio Ricardo Antiqueira

Secretário-Adjunto de Relações de Trabalho

Pedro Armengol

Secretária da Mulher Trabalhadora

Amanda Gomes Corcino

Secretária de Saúde do Trabalhador

Josivania Ribeiro Cruz Souza

Secretária-Adjunta de Saúde do Trabalhador

Elida Rachel Miranda Sousa

Secretário de Meio Ambiente

Rosalina do Socorro Ferreira Amorim

Secretária de Mobilização e Relação com os Movimentos Sociais

Milton dos Santos Rezende (Miltinho)

Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos

Jandyra Uehara

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Julia Reis Nogueira

Secretária-Adjunta de Combate ao Racismo

Nadilene Nascimento de Sales

Secretária de Organização e Política Sindical

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Organização e Política Sindical

Eduardo Guterra

Secretário LGBTQIA+

Walmir Siqueira

Secretário das Pessoas Aposentadas, Pensionistas e Idosas

Ari Aloraldo Nascimento

Secretário da Economia Solidária

Admirson Medeiros Ferro Jr (Greg)

Secretário de Transportes e Logística

Wagner Menezes (Marron)

Direção Executiva

Aline Marques Borges Alves

Cláudio da Silva Gomes

Maria Eduarda Quiroga P. Fernandes
(Duda)

Esteliano Pereira Gomes Neto

Francisca Trajano dos Santos

Geralda Godinho de Sales

Ismael Jose Cesar

Ivonete Alves

Juliana Salles de Carvalho

Mara Feltes

Marcelo Rodrigues

Elzilene do Nascimento Pereira

Neiva Maria Ribeiro dos Santos

Rene Marcos Munaro

Sidineiva Gonçalves de Lima

Daniel Gaio

Elias Jordão

Taís Adams



Rua Caetano Pinto, 575
Brás • São Paulo-SP
CEP 03041-000
Fone: (11) 2108-9200
Fax: (011) 2108-9310

**Se é importante
para a sua vida,
é uma luta da CUT**

CUT.ORG.BR

 /cut_brasil  /cutbrasil  /cutbrasil  /cutbrasil  @cutbrasil  cut_brasil