

# MPT registra 215 casos de assédio moral e sexual na Paraíba em 2020

*O Ministério Público do Trabalho na Paraíba (MPT-PB) registrou 210 denúncias de assédio moral no trabalho e cinco denúncias de assédio sexual em 2020. Todas as denúncias geraram investigações no MPT e vários procedimentos de apuração, entre eles, 106 inquéritos civis (IC). As denúncias de assédio sexual foram registradas contra cinco empresas diferentes na Paraíba, [...]*

**(R7 | 10/09/2021 | Por Portal Correio)**

O Ministério Público do Trabalho na Paraíba (MPT-PB) registrou 210 denúncias de assédio moral no trabalho e cinco denúncias de assédio sexual em 2020. Todas as denúncias geraram investigações no MPT e vários procedimentos de apuração, entre eles, 106 inquéritos civis (IC). As denúncias de assédio sexual foram registradas contra cinco empresas diferentes na Paraíba, entre elas, um banco. Em todo o país, o MPT recebeu aproximadamente 5 mil denúncias de assédio moral e cerca de 300 denúncias de assédio sexual no ano passado.

No Brasil, 76% das mulheres já sofreu algum tipo de violência no ambiente de trabalho: gritos, xingamentos, controle excessivo, elogios constrangedores e até estupro estão entre as situações vividas pelas trabalhadoras. Entre os casos denunciados, só em 34% a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor. Os dados são do Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva, com apoio da Laudes Foundation. “Eu gostava do meu trabalho, mas eu estava sofrendo assédio sexual. Um dia o meu chefe me chamou na sala dele, tentou me beijar, me agarrar à força. E mesmo com todas as minhas queixas, ninguém fez absolutamente nada. Então, eu tive que pedir minha rescisão contratual”, diz o depoimento de uma das vítimas ouvidas pela pesquisa.

A procuradora do Trabalho Andressa Lucena Ribeiro Coutinho explica o que

caracteriza o assédio moral no trabalho. “O assédio moral é um conjunto sistemático de práticas que têm por finalidade atingir objetivos empresariais, como aumento de produtividade e diminuição do custo de trabalho, sempre acompanhadas de pressões, humilhações, constrangimentos e segregações aos trabalhadores de determinada empresa ou organização”, diz. “No caso do assédio sexual, a pessoa que pratica, geralmente usa sua posição hierárquica superior ou a sua influência dentro da empresa para obter o que deseja. Isso certamente engloba também, um tipo de assédio moral, uma vez que a vítima é constrangida, humilhada e, muitas vezes, submetida a situações vexatórias para atender ao desejo sexual da parte que pratica esse assédio”, acrescenta.

[Acesse a matéria completa no site de origem](#)

---

## **Papel das empresas no enfrentamento da violência doméstica e familiar é analisado em novo episódio do Patrícia Galvão Podcast**

*Maíra Andrade de Carvalho, gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão da Adidas para a América Latina, é a convidada do terceiro episódio da série “Violência e assédio contra mulheres no trabalho”*

**(Agência Patrícia Galvão | 31/08/2021)**

Ter um canal exclusivo com especialistas que possam oferecer apoio às trabalhadoras vítimas de violência é fundamental. Assim, Maíra Andrade de Carvalho, gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão da Adidas para a

América Latina, pontua sobre a importância do tema da violência doméstica e familiar ser inserido nas empresas, em novo episódio do *Patrícia Galvão Podcast*.

No programa, Maíra Andrade analisa o papel das empresas no enfrentamento das violências contra as mulheres, tanto no âmbito estrutural, de envolvimento e formação de todos os funcionários, quanto na criação de ferramentas de auxílio às mulheres vítimas. Segundo a especialista, “as instituições empregadoras podem contribuir com as mulheres, já que as consequências psicológicas e emocionais, como o medo, baixa autoestima, estresse, ansiedade, dificuldade de concentração, influenciam a produtividade das profissionais”.

O objetivo desta série é debater os dados da pesquisa *Percepções sobre a violência e o assédio contra as mulheres no trabalho*, realizada pelos institutos Patrícia Galvão e Locomotiva no final de 2020, com apoio da Laudes Foundation. Segundo a pesquisa, cerca de 70% dos entrevistados percebem o impacto da violência doméstica no trabalho e 55% desconfiam de que há pessoas no trabalho que sofrem violência doméstica.

O terceiro episódio do *Patrícia Galvão Podcast* destaca, ainda, a análise da convidada sobre diversidade no campo profissional. Fator relevante para o enfrentamento do ciclo das violências de gênero, para Maíra Andrade, ter lideranças mais diversas pode favorecer que temas sensíveis sejam incorporados na cultura organizacional, se desdobrando em ações que valorizem, de fato, a diversidade.

### ***Série Violência e assédio contra mulheres no trabalho***

Confira também o episódio [“Violência e desigualdade de gênero no mercado de trabalho”](#), com a participação da procuradora do trabalho Adriane Reis de Araújo, atual titular da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), do Ministério Público do Trabalho, e o episódio [“Como se sentem e reagem as mulheres que já viveram situações de violência e assédio no trabalho”](#) com análise da auditora do trabalho, especialista em discriminação, assédio e riscos psicossociais, Luciana Veloso Baruki. Ouça no Google Podcasts, Spotify e

Apple Podcast e no [canal da Agência Patrícia Galvão no YouTube](#).

## Saiba mais sobre a pesquisa

A pesquisa *Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho* foi realizada pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva, com apoio da Laudes Foundation, em outubro de 2020. O levantamento online contou com a participação de 1.500 pessoas, entre homens e mulheres maiores de 18 anos de todo o Brasil. Para mais informações, [acesse aqui](#).

---

# Banco é condenado na Justiça por pedir que empregada usasse ‘sensualidade’ para atrair clientes

**(Extra | 24/08/2021 | Por Redação)**

A Terceira Turma do **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** condenou um banco a pagar R\$ 50 mil de indenização a uma ex-funcionária que alegou que era pressionada pelos superiores a se vestir de **forma sensual para atrair clientes**. No processo trabalhista, a empregada disse que sofreria uma cobrança abusiva de metas, além de ameaças e constrangimento. O colegiado entendeu que a indenização deve corresponder à natureza e à proporção do dano, em razão das particularidades do caso, que **envolve a prática de assédio moral e sexual**.

## Salto alto e saia curta

Na reclamação trabalhista, a empregada, que trabalhou durante quatro anos

em Florianópolis (SC), disse que era estimulada pelo gerente regional a “usar a beleza, já que não tinha talento”. Ele exigia que ela usasse “batom vermelho, salto mais alto e saia mais curta” nos locais de concentração de possíveis clientes próximos à agência.

Com 23 anos na época, ela acrescentou no processo trabalhista que essa situação gerou problemas familiares e depressão, levando-a a pedir demissão. Na ação, ela pedia uma “punição exemplar, com o fim de extinguir do ambiente de trabalho a falsa ideia de que a mulher tem que se sujeitar a tudo, ouvir qualquer ‘piadinha’ ou sofrer assédios sem se revoltar e protestar”.

[\*\*Acesse a matéria completa no site de origem\*\*](#)

---

## **Empresas precisam evidenciar que assédio e discriminações são inadmissíveis, alerta juíza do trabalho**

*Em novo vídeo da Agência Patrícia Galvão, Patrícia Maeda aborda o papel das empresas no enfrentamento à violência contra mulheres no trabalho*

**(Agência Patrícia Galvão | 19/07/2020)**

Canais de denúncia anônima e campanhas de sensibilização com mensagens de que condutas discriminatórias ou assediadoras são inadmissíveis no ambiente de trabalho. Essas são algumas das ações que as empresas podem e devem realizar no enfrentamento à violência e ao assédio contra as mulheres no trabalho, na avaliação da juíza Patrícia Maeda, do Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região Campinas/SP).

A especialista é a convidada do novo vídeo da *Agência Patrícia Galvão*, com dados da pesquisa *Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho*. Realizado pelo Instituto Patrícia Galvão e Instituto Locomotiva, com apoio da Laudes Foundation, o levantamento nacional aponta que 76% das trabalhadoras já passaram por situações como gritos e xingamentos, discriminação em razão da aparência, raça, idade ou orientação sexual, controle excessivo e críticas constantes, agressão física, elogios constrangedores, assédio e estupro ([saiba mais sobre a pesquisa](#)).

## Veja também:

- Episódio [Violência e desigualdade de gênero no mercado de trabalho – uma conversa com a procuradora Adriane Reis de Araújo](#), do *Patrícia Galvão Podcast*;
  - [Webinário Violência e assédio contra mulheres no trabalho](#), com as participações de Cida Trajano (presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Vestuário - CNTRV/CUT), Luciana Campello (gerente do programa Direitos e Trabalho da Laudes Foundation), Patrícia Maeda (juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas/SP) e Luiza Batista (presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD);
  - [Webinário Como se sentem e reagem as mulheres que já viveram situações de violência e assédio no trabalho?](#), com a participação de Bárbara Ferrito, juíza do Trabalho e diretora de Cidadania e Direitos Humanos da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (AMATRA1);
  - Vídeo [Violência e desigualdades de gênero no trabalho](#).
-

# Convenção 190 prega uma política de tolerância zero à violência e ao assédio no trabalho, afirmam magistradas

[\(AMATRA1 | 29/06/2021 | Por Redação\)](#)

A desembargadora Carina Rodrigues Bicalho e a juíza Bárbara de Moraes Ferrito, diretoras de Direitos Humanos da AMATRA1, abordaram a violência e o assédio no mundo do trabalho, em entrevistas à Rádio Nacional, nesta segunda-feira (28). As magistradas falaram sobre a importância da ratificação da [Convenção 190 da OIT](#) (Organização Internacional do Trabalho), que entrou em vigor na sexta-feira (25) e visa a eliminação dos abusos no ambiente profissional. Até o momento, [o tratado não teve a adesão do Brasil](#), tendo sido assinado por apenas seis países: Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai.

Em conversa com a apresentadora Gláucia Araújo no [programa Tarde Nacional](#), Carina Bicalho afirmou que a Convenção 190 “prega uma política de tolerância zero à violência e ao assédio”, chamando os estados membros à responsabilidade de promover ambientes de trabalho positivos e livres das violações. A desembargadora destacou que o objetivo principal da OIT, através de suas convenções amplamente debatidas, é possibilitar o trabalho decente a todos os cidadãos.

Carina Bicalho também especificou os diferentes tipos de violações de direitos aos quais as trabalhadoras e os trabalhadores são submetidos. Para a magistrada, os abusos morais, muitas vezes, são tolerados nas corporações “como forma de reduzir custos e aumentar a lucratividade em cima da destruição da vida, do psicológico” dos empregados.

“Pode haver a violência física, sim, mas há também a violência psicológica. Conseguimos destruir alguém com palavras e olhares subentendidos. O

assédio moral pode ser individual ou organizacional. Essa convenção vem para expor o tema e nos mostrar que os ambientes de trabalho podem estar contaminados e comprometidos com práticas violentas que atingem psicologicamente o indivíduo, que o causam mal”, disse.

A magistrada reforçou, ainda, que as violências e assédios, além de atingirem majoritariamente mulheres, também afetam outros indivíduos, como os membros da comunidade LGBTQIA+.

“A Convenção 190, assim como a Constituição Federal, nos faz pensar sobre o que queremos enquanto sociedade. Queremos construir uma sociedade livre de todo preconceito, que seja plural e aprenda com o diferente. A piada homofóbica é uma das formas de violência que a convenção visa impedir, e temos uma construção doutrinária jurisprudencial dizendo que a piada é um jeito de expressar o preconceito. Está errado e não pode”, pontuou.

No programa [Revista Rio](#), Bárbara Ferrito afirmou ao apresentador Dylan Araújo que a baixa adesão ao tratado passa por uma questão cultural, já que muitos julgam não ser necessária a criação de uma convenção internacional sobre o tema, e também devido ao atual contexto pandêmico em que o mundo está inserido.

“Este problema foi colocado um pouco em segundo plano. Mas não podemos deixar que isso realmente aconteça porque a pandemia intensificou essas questões. Se já tínhamos ambientes de trabalho baseados em relações violentas e com assédio, a pandemia agravou o cenário. Então, a convenção continua sendo extremamente importante.”

A juíza ressaltou o caráter pedagógico da convenção, para que as vítimas entendam as diferentes expressões do abuso e consigam se reconhecer como oprimidas. E também para que os abusadores compreendam que o comportamento é inadequado e mudem de postura.

A necessidade de denunciar os casos de assédio moral e sexual também foi enfatizada por Bárbara Ferrito, mesmo em meio aos problemas relativos à falta de legislação específica sobre o tema.

“Se a empresa for de médio ou grande porte, a trabalhadora pode conseguir



auxílio nos setores de RH ou de responsabilidade social, que tratam de questões éticas. Se o abusador não for o superior hierárquico, o ideal é conversar com a chefia. Uma outra forma de denunciar e proteger os trabalhadores é a notificação ao Ministério Público do Trabalho, caso seja uma questão endêmica na empresa. É uma possibilidade de denunciar sem colocar o trabalhador no centro das investigações e sem o expor ao risco de demissão ou retaliação”, disse.

**[Ouça aqui a entrevista com a desembargadora Carina Bicalho:](#)**

[AMATRA1 · Entrevista de Carina Bicalho sobre Convenção 190 da OIT na Radio Nacional -](#)

**[Ouça aqui a entrevista com a juíza Bárbara Ferrito:](#)**

[AMATRA1 · Entrevista de Bárbara Ferrito sobre Convenção 190 da OIT na Radio Nacional -](#)

**[Acesse a matéria no site de origem](#)**

---

## **Naturalização da violência no trabalho contra a mulher é obstáculo no combate ao assédio**

*Maioria das mulheres já sofreu algum tipo de violência ou assédio no trabalho, mas demoram a perceber a situação*

**[\(Jornal da USP | 28/06/2021 | Por Robert Siqueira | Acesse a matéria no site de origem\)](#)**

Dois casos de assédio chamaram a atenção no mundo do futebol nas últimas

semanas. Rogério Caboclo, presidente da Confederação Brasileira de Futebol (CBF), foi acusado de assédio moral e sexual por uma funcionária da entidade. Dias depois, Caboclo foi afastado do cargo. Já o atacante Neymar, da Seleção Brasileira e do Paris Saint-Germain, da França, foi acusado de assédio sexual por uma funcionária de uma empresa de material esportivo, que patrocinava o jogador. O caso está sendo investigado.

Os casos ganharam grande repercussão na mídia, mas são apenas a ponta do iceberg, já que a maior quantidade dos casos sequer é denunciada. Para se ter ideia, um levantamento feito pelo Instituto Patrícia Galvão, organização feminista de referência na defesa às mulheres no Brasil, revelou que [76% das mulheres já sofreram violência ou assédio no trabalho](#).

## **Violência no trabalho**

A palavra assédio, seja moral ou sexual, traz a ideia de que existe uma relação de poder do assediador sobre a vítima. Mas é preciso entender cada caso e suas diferenças, como explica a terapeuta ocupacional Maria Paula Panúncio, professora e presidente da Comissão de Direitos Humanos (CDH) da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP) da USP.

O assédio moral se configura com gestos, palavras e comportamentos que expõem uma pessoa a circunstâncias humilhantes e constrangedoras, e que podem ser ofensivas à personalidade, dignidade e integridade física ou psíquica, com o objetivo de excluir a pessoa das suas funções, desqualificar ou prejudicar o trabalho. “Esses atos, para serem considerados como assédio, têm que ser frequentes, repetidos e intencionais”, destaca Maria Paula.

Já o assédio sexual se caracteriza por palavras ou atitudes que constrangem uma pessoa com a finalidade de conseguir vantagem ou favorecimento sexual. Conta a professora que esse tipo de assédio “pode ser caracterizado mesmo que praticado uma única vez e que a vítima se negue a realizar os atos sexuais”.

Apesar de o tema ser cada vez mais discutido, muitas pessoas ainda têm dificuldades em reconhecer uma situação de assédio. Segundo Maria Paula, a naturalização desse tipo de violência – já enraizada na sociedade – é um dos

principais obstáculos. Brincadeiras e comentários sexistas ou de cunho sexual, assim como o tratamento rude ou grosseiro de um chefe, são exemplos de assédio moral e sexual, vistos com naturalidade no cotidiano.

## **Ações de conscientização**

Para conscientizar e informar a comunidade sobre “algumas práticas que são naturalizadas e vistas como comuns nos ambientes de trabalho e acadêmico, mas que são práticas abusivas”, a Comissão de Direitos Humanos da Faculdade de Medicina da USP, em Ribeirão Preto, produziu a cartilha [\*Violência interpessoal no trabalho: como identificar e combater o assédio moral e sexual.\*](#)

O documento, disponível gratuitamente pela internet, deve reforçar a importância de colocar o assunto em pauta e estimular a realização de campanhas de conscientização que, segundo a professora, têm papel fundamental no combate ao assédio. Maria Paula alerta para o fato de que as pessoas que fizeram e fazem piadas de cunho sexual ou sexista, ou que tratam mal os funcionários, vão continuar repetindo suas atitudes se não forem orientadas e conscientizadas. “Essa conscientização é uma luta, e temos que praticar diariamente os mantras do respeito, dos direitos e das boas relações.”

[\*\*Acesse a matéria no site de origem\*\*](#)

---

# **Professoras relatam assédio moral de pais e escolas por aula**

# presencial

(Universa | 23/04/2021 | Juliana Deodoro)

Janaína\* está exausta. Professora de uma escola particular de elite em São Paulo e mãe de adolescentes, ela vive há alguns meses entre culpas, medos e o cansaço. Mas na última semana, quando foi permitido mais uma vez que as escolas [retornassem ao ensino presencial](#) no pior momento da pandemia de covid-19 no país, ela estava mesmo era magoada.

“Eles dizem que se a gente continuar perdendo alunos pelas nossas escolhas, a escola pode fechar. É como se nos colocassem como responsáveis pelo que está acontecendo. [Os professores estão fragilizados e ainda precisam ouvir que podem perder o emprego](#), que a escola vai falir, que os alunos estão com problemas emocionais. Nós sabemos disso tudo. Mas eu vou ter que dizer que estou tentando também proteger o teu filho, que é meu aluno?”, diz.

[A professora](#) faz parte do grupo de risco, teve problemas de saúde no ano passado e durante a conversa com Universa, alternou momentos em que parecia exasperada e triste. A escola em que trabalha decidiu fazer o retorno às aulas em fases. E, apesar de reiterar algumas vezes que a instituição é “ótima”, ela avisa que não voltará às aulas presenciais. “Eu estou em greve. Nem que seja sozinha”, diz.

[\*\*\*Acesse a matéria completa no site de origem.\*\*\*](#)

---

**Tribunais devem responder sobre política contra assédio**

# moral e discriminação

( [Agência CNJ de Notícias | 11/01/2021](#) )

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do gabinete da conselheira Tânia Regina Silva Reckziegel, encaminha nesta semana ofício aos tribunais brasileiros solicitando informações relativas ao cumprimento da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Discriminação no Poder Judiciário. Instituída pelo CNJ no final do ano passado, a [Resolução nº 351/2020](#) determinou, entre outras medidas, que cada tribunal crie uma comissão de prevenção e enfrentamento a essa violência, com participação de magistrados, servidores e colaboradores.

[\*\*Acesse a matéria completa no site de origem.\*\*](#)

---

## Denúncias de assédio sexual no trabalho crescem 64,7% em cinco anos

*Dados são do Ministério Público do Trabalho, que também registrou aumento de queixas por assédio moral no período*

([Folha de S.Paulo | 14/12/2020 | Por Mônica Bergamo](#))

O número de denúncias de assédio sexual feitas ao Ministério Público do Trabalho (MPT) aumentou 64,7% em cinco anos. Em 2015, foram 289 relatos de abusos do tipo ocorridos em ambiente profissional. Em 2019, o total chegou a 476.

### **Histórico**

No mesmo período, o órgão recebeu ao todo 1.835 denúncias de [assédio sexual no trabalho](#), dos quais cerca de mil tiveram sequência com a abertura de inquéritos civis para apuração do assunto, 66 se desdobraram em ações civis públicas e 226 foram resolvidos com termos de ajustamento de conduta (TACs).

[Acesse a matéria completa no site de origem.](#)

---

## **Mais da metade dos profissionais pratica ou tolera assédio no ambiente de trabalho, aponta pesquisa**

*Levantamento mostra que maior parte dos entrevistados praticam ou têm tolerância com assédio moral e sexual e corporativismo dentro das empresas.*

[\(G1 | 16/06/2020\)](#)

Levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental (IPRC) mostra que mais da metade dos profissionais brasileiros pratica ou tolera assédio em seu ambiente de trabalho. Foram analisadas as respostas de 2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas do Brasil, que ocupam posições sensíveis em suas organizações, atreladas à vulnerabilidade de atividades como informações confidenciais, bens, dinheiro e negociações.

O objetivo da pesquisa era compreender a visão das pessoas frente a hipóteses de conflitos éticos e seu nível de resiliência a esses dilemas dentro do ambiente organizacional. Os temas foram subdivididos em Assédio Moral, Assédio Sexual e Corporativismo.

**[Acesse a matéria completa no site de origem.](#)**