

# Unesp lança guia contra assédio no ambiente acadêmico

*Ao todo, 5 mil exemplares estarão em circulação na instituição*

**(Agência Brasil, 08/02/2020 - acesse no site de origem)**

A Universidade Estadual Paulista (Unesp) iniciou, nesta semana, a distribuição do [Guia de Prevenção ao Assédio](#), por meio do qual orienta a comunidade acadêmica sobre como proceder se algum caso for identificado e dissemina o princípio de respeito à diversidade. Ao todo, 5 mil exemplares estarão em circulação nos 24 campi da instituição de ensino, onde também serão afixados 1.750 [cartazes](#) com a temática.

A ação foi desenvolvida no âmbito do projeto Educando para a Diversidade, que leva ao ar um programa homônimo, veiculado semanalmente pela TV Unesp. O guia foi idealizado pela Universidad Complutense de Madrid, que autorizou a Unesp a replicar o projeto.

Bastante instrutivo, o material explica com ilustrações quais são os comportamentos que tipificam assédio, esclarecendo que o crime assume variadas formas, como a de cunho sexual e a de cunho moral. Pode-se resumir assédio como todo gesto que viole a dignidade de outra pessoa e alimente um ambiente de intimidação, hostilidade ou segregação. O guia também reúne leis e normas que podem auxiliar a vítima a compreender quais são seus direitos e também a denunciar o caso à Ouvidoria da instituição.

Entrevistada pela **Agência Brasil**, a ouvidora-geral da Unesp, Cláudia Maria de Lima, destacou que a instituição vem discutindo o assunto mais intensamente desde 2015. Em março daquele ano, a [Comissão Parlamentar de Inquérito](#) (CPI) dos Trotes, da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp), encerrou as investigações e apresentou relatório final, depois de reunir 9 mil declarações e documentos que denunciavam abusos sofridos por alunos em festas estudantis.

Ao todo, foram realizadas 37 audiências públicas. O presidente da CPI, deputado estadual Adriano Diogo (PT), chegou a afirmar que os trotes de calouros deveriam ser classificados como tortura e que a investigação não tinha a intenção de adotar uma perspectiva “moralista ou persecutória”. Uma universitária da Unesp que prestou depoimento à comissão contou que foi, como muitas colegas, obrigada a beber e a participar de festas e que chegou a presenciar assédios sexuais cometidos contra estudantes mulheres.

“A Unesp começou a ver como uma necessidade, quer dizer, pensar a cultura da violência dentro da universidade de maneira mais firme”, diz Cláudia Maria.

## **Subnotificação e relações de poder**

A ouvidora, que também é professora do curso de pedagogia na Unesp, avalia que a instituição tem agido com pulso firme diante dos casos de assédio. Somente em 2019, 14 ocorrências de assédio sexual foram reportadas à Ouvidoria.

Cláudia, porém, diz que o número de notificações não representa a realidade. “É um número

pequeno, pensando que são 52 mil pessoas na Unesp toda, entre alunos de graduação e pós-graduação. Existem pessoas que não denunciam por medo e, às vezes, por vergonha, por não saber o que fazer”, explica.

Por vezes, quem comete a violência sexual é o professor. Cláudia Maria observa que esse tipo de situação ocorre com menos frequência e que a vítima, sobretudo se está em posição hierarquicamente inferior à do agressor, tende a guardar o ocorrido para si, por pensar que sua versão será desacreditada. “É entre alunos a maioria [dos casos de assédio sexual]. E, normalmente, são situações que acontecem em repúblicas.”

“A nossa expectativa é que, com a distribuição do guia, [a Ouvidoria] receba um aumento [de denúncias], porque a vítima normalmente tem receio, porque existem relações hierárquicas envolvendo isso”.

Se o autor do crime for um professor ou um servidor técnico-administrativo, a Ouvidoria abre um processo para apurar o caso, quando a denúncia é formalizada. A direção abre sindicância, ouve tanto a vítima como o acusado e analisa documentos como o boletim de ocorrência protocolado junto à Polícia Civil. As penalidades previstas são suspensão, punição e demissão/exoneração. O servidor, docente ou não, fica sujeito a responder à Corregedoria.

## **Resistência independente**

Embora a percepção da ouvidora seja a de que as situações de assédio sejam “muito vistas como situações inaceitáveis” na Unesp, a aluna do curso de psicologia da Unesp Isabela Tamaki afirma que a impunidade ronda os casos de assédio sexual. Ela lembrou à **Agência Brasil** a história do grupo que integra, o AYA Coletivo Feminista de Bauru, que foi articulado como reação das estudantes mulheres a uma série de assédios sexuais perpetrados por um professor da universidade.

O professor, lamentou à reportagem, não chegou a ser demitido. “Ele [o professor] acumulou dezenas de denúncias e acabou sendo remanejado para outro curso e, depois, para outra faculdade, outro campus da Unesp. Mas ele não foi demitido.”

O AYA Coletivo já tomou a frente de discussões sobre violência sexual, organizando, em 2018, uma roda de conversas com o tema Drogas e assédio sexual em jogos universitários, que atraiu mulheres e homens, conforme mencionou Isabela. Para a estudante, o correto é que as universidades estimulem todos a refletir sobre o que é masculinidade e como a agressividade fomentada por o referencial masculino afeta as pessoas e vitima, sobretudo, mulheres.

Na opinião de Isabela, uma das questões que devem ser levadas em consideração é que os veteranos nem sempre induzem calouros a fazer o que não querem “de maneira coercitiva óbvia”. Ela acrescenta que tal sutileza também marca, frequentemente, os casos de assédio sexual e que estes necessariamente se constituem sobre uma relação de poder.

Isabela diz ainda que não acredita que a expulsão ou a demissão resolvam, de forma isolada, o problema do assédio. O caminho que propõe é a educação, que, segundo ela, exige “um esforço muito amplo e sistêmico”. “A gente queria que [os homens] fossem reeducados. Eles foram educados para serem violentos”.

Sobre o papel do coletivo, Isabela entende que consiste em acolher as estudantes da Unesp. “A gente percebe que o partilhar traz muito conforto, vê que existe um poder terapêutico”,

afirma.

Quanto a essa forma de organização, a ouvidora Cláudia Maria faz uma colocação. Ela diz considerar esses espaços importantes, inclusive porque podem ser eles que apresentam formalmente a queixa contra o agressor, quando a vítima não se sente confortável para fazê-lo. A única condição que merece atenção, argumenta, é que as integrantes respeitem a privacidade da vítima. “Porque, às vezes, ela conta prum colega de um coletivo e isso é colocado em um perfil de Facebook e, pronto, ela está exposta.”

*Por Letycia Bond - Repórter da Agência Brasil São Paulo*

---

## **MPRJ lança cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual**

No dia nacional de combate ao assédio moral, o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro (MPRJ), por meio da Comissão para Prevenção ao Assédio Moral (CPAM/MPRJ), lança nesta quinta-feira (02/05) a [Cartilha de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual](#).

**[\(MPRJ, 02/05/2019 - acesse no site de origem\)](#)**

Com objetivo de fomentar medidas de prevenção e de enfrentamento a situações dessa natureza nas relações de trabalho, a cartilha reúne em tópicos informações úteis para prevenir, identificar e combater esse problema. Nessa esteira, traz exemplos comuns de assédio, dá orientações para a vítima sobre o que fazer e como denunciar, fala sobre as consequências do assédio e o que diz a lei estadual que trata do tema ([Lei 3.921/2002](#)).

A cartilha é a materialização de um dos objetivos do CPAM/MPRJ, o de proporcionar aos servidores e membros da instituição um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio. É fruto de um trabalho conjunto do MPRJ com a Associação de Classe dos servidores (Assemperj) para a criação de estratégias de combate a esse tipo de violência em âmbito institucional. A CPAM/MPRJ foi instituída em julho de 2018 por meio de [resolução do Procurador-Geral de Justiça \(GPGJ 2.229\)](#).

O principal canal para denunciar casos de assédio moral e sexual na instituição é a Comissão de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, pelo e-mail [assediomoral@mprj.mp.br](mailto:assediomoral@mprj.mp.br). Representações também podem ser feitas diretamente para a Ouvidoria/MPRJ, para a Diretoria de Recursos Humanos (DRH/MPRJ), para a Assemperj e Coordenações de Centros Regionais.

---

# 99% dos profissionais de agências dizem ter visto casos de assédio moral ou sexual

A grande maioria dos profissionais que trabalham em agências de publicidade já sofreu, ou viu alguém sofrer, assédio moral ou sexual no trabalho, em geral cometidos pelos superiores. É o que mostra sondagem sobre o tema do Grupo de Planejamento, entidade sem fins lucrativos do setor, em parceria com o Instituto Qualibest.

**(Folha de S. Paulo, 05/12/2017 - acesse no site de origem)**

O levantamento on-line, respondido de forma voluntária entre 10 e 30 de outubro, contou com 1.400 participantes da Grande São Paulo, dos quais 68% mulheres e 32% homens, todos do mercado. A margem de erro é de 2,6 pontos percentuais, e a média de idade dos profissionais, 33 anos.

Nove em cada dez mulheres e quase oito em cada dez homens que responderam à pesquisa já sofreram algum tipo de assédio no trabalho.

Dos entrevistados, 99% disseram terem testemunhado casos de abuso moral no trabalho. Entre os respondentes, 89% delas e 85% deles dizem que o problema é constante.

A lei trabalhista considera assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, por repetição, a autoestima e a segurança do funcionário. Marcar tarefas com prazos impossíveis, roubar ideias, subestimar a capacidade ou criticar com insistência são alguns exemplos.

O assédio sexual se caracteriza quando alguém com mais poder hierárquico tem comportamento sexual indesejado, verbal ou não, colocando o cargo ou crescimento profissional do outro em risco.

---

## Como a violência verbal afeta as mulheres no trabalho

*Se você é mulher, certamente já percebeu esse tipo de situação alguma vez no ambiente de trabalho. Uma profissional está em uma reunião, apresentando um projeto aos colegas ou à chefia. No auge da sua fala, um colega homem a interrompe e assume a exposição – como se ela estivesse sendo incapaz de tocar sua argumentação –, apropriando-se de uma ideia que ela já havia pontuado e levando o crédito por ela. Ou ainda: em uma discussão em equipe, essa profissional dá uma sugestão sobre como solucionar um problema ou atingir a meta do mês. Ela termina de falar, é ignorada e a reunião prossegue como se ela não tivesse dito nada.*

**(Exame, 22/05/2017 - acesse no site de origem)**

Em outra situação, em que há dois homens conversando e uma mulher no grupo, quando ela tenta fazer um comentário, eles se viram para ela e explicam algo óbvio, dando a entender que ela não domina o assunto apenas por ser mulher. Parece casual? Cada vez mais especialistas acreditam que não e dão até um nome para esse tipo de situação – violência verbal.

No estudo *Sex Roles, Interruptions and Silences in Conversations*, os sociólogos Don Zimmerman e Candace West, da Universidade da Califórnia, nos Estados Unidos, analisaram 31 diálogos gravados em lugares públicos como cafés, farmácias e campus universitários. Eles descobriram que, enquanto nas conversas entre pessoas do mesmo sexo aconteceram sete interrupções no total, nas conversas entre homens e mulheres, foram 48 interrupções – 46 delas feitas por um homem, no meio da fala de uma mulher. Outra pesquisa, realizada em 2014 pela Universidade George Washington, mostra que, durante um diálogo, os homens interrompem as mulheres 33% mais do que quando eles estão falando com outro homem.

Nem poderosas líderes mundiais escapam do constrangimento. Segundo um levantamento do portal americano de notícias Quartz, durante o primeiro debate presidencial entre Hillary Clinton e Donald Trump, em setembro de 2016, o republicano interrompeu a candidata democrata em 51 momentos. O caso serviu de inspiração para a criação do aplicativo *Woman Interrupted*, lançado em março pela agência BETC São Paulo. A finalidade da plataforma é contabilizar quantas vezes uma mulher é interrompida durante sua fala por um homem, o chamado “*maninterrupting*” (veja quadro).

Em consequência de práticas como essas, as mulheres são as que menos se pronunciam em reuniões no mundo corporativo. Em 2012, o pesquisador Christopher Karpowitz, da Universidade Brigham Young, nos Estados Unidos, descobriu que homens falam, em média, durante 75% do tempo em discussões de trabalho. O silenciamento pode ser percebido também pela quantidade de mulheres que evitam admitir situações em que se sentiram constrangidas ou desrespeitadas em função de questões de gênero. Uma pesquisa global realizada pelo instituto Ipsos em 24 países, entre janeiro e fevereiro de 2017, mostra que 26% das mulheres, em todo o mundo, têm receio de defender seus direitos e lutar pela equidade de gênero. No ranking geral, o Brasil ocupa o terceiro lugar como país onde as pessoas mais temem tocar no assunto (36%), ficando apenas atrás de Índia (50%) e Turquia (39%).

## **O que fazer**

Reconhecer e identificar a violência verbal no ambiente de trabalho é difícil para a maioria das mulheres. Primeiro porque elas são ensinadas socialmente a ignorar essa questão. Segundo, porque muitas não querem ser vistas como “frágeis” ou “frescas”, ao apontar o comportamento do colega. Mas fazer isso é o primeiro passo para uma mudança de atitude. “A violência de gênero não é só física, ou por xingamentos, mas envolve toda uma cultura onde existem papéis predeterminados para homens e mulheres e que afetam a forma como somos tratadas”, diz Itali Collini, co-fundadora do GENERA – Núcleo de Pesquisa em Gênero e Raça da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP, em São Paulo.

Para tomar consciência dela, é preciso prestar atenção aos detalhes, para perceber agressões mascaradas em forma de tratamento diferenciado, como infantilização ou desvalorização da mulher. Essas situações interferem no desenvolvimento dela como profissional, causando queda de rendimento por baixa autoestima e sensação de incompetência para o trabalho.

Para saber se pode estar sendo vítima do problema, vale conhecer os diferentes tipos de

violência verbal: a agressão, quando há um ataque direto e explícito; a violência não-verbal, demonstrada através da elevação do tom de voz (para cobrir ou interromper a fala da mulher, por exemplo) ou de gestos que indiquem desmerecimento; e a desqualificação verbal, quando o receptor não dá importância e até mesmo ignora a mensagem que a profissional está tentando passar. “A mesma coisa dita por um homem tem um peso diferente quando é dita por uma mulher, que, para ser ouvida, precisa estar muito mais sustentada em argumentos e mostrar exemplos, coisa que nem sempre é exigida do homem”, diz Fátima Motta, doutora em Ciências Sociais e professora de gestão de competências e liderança de mudanças na ESPM.

A etapa seguinte ao reconhecimento é a verbalização do problema, para evitar a continuidade da situação. “A mulher pode replicar, lembrando que foi ela quem deu essa ideia há pouco ou pedindo com educação para terminar seu raciocínio”, diz Maria José Tonelli, professora de diversidade de gênero da FGV, de São Paulo. “Não fique à mercê dos outros: reconheça seu valor e a importância do que está dizendo, não duvidando de si mesma nem se deixando fragilizar por qualquer comentário”, afirma Fátima Motta.

### **Voz grossa**

Segundo Mara Behlau, fonoaudióloga e professora do Insper, em São Paulo, é comum que as mulheres adotem um tom de voz que faz com que soem dóceis, por causa da crença de que precisam parecer cordiais e amáveis para ser ‘femininas’. “Esse tom, entretanto, afeta a capacidade de parecerem enfáticas”, afirma Mara. Um efeito colateral dessa percepção, entretanto, foi detectado pela fonoaudióloga em seus estudos. Ela observou que as mulheres têm adotado um tom de voz mais grave para serem ouvidas e ter mais poder no ambiente de trabalho.

Um exemplo disso é que, para se impor em um ambiente político dominado por homens, líderes políticas como Hillary Clinton e a premier alemã Angela Merkel usam um tom até mais grave do que a média masculina — 205Hz, ante 120Hz da média masculina. Segundo a fonoaudióloga, isso acontece porque, de acordo com estudos, pessoas com timbres mais graves passam a impressão de serem mais confiáveis. Mara diz que, em seus estudos, não encontrou até hoje nenhuma profissional em posição de liderança com voz mais aguda. “A mulher precisa alinhar sua intenção ao seu pensamento e atitude. Se ela está falando algo sério, precisa ter voz grave para passar credibilidade”, afirma.

No Brasil, uma das que recorreram a essa tática foi a empresária Tathiane Deândhela, de 32 anos, hoje diretora do Instituto Deândhela, organização de treinamento empresarial de Goiânia. Há cinco anos, quando trabalhava como diretora comercial em uma faculdade da capital goiana, Tathiane percebia que era tratada de forma diferente pelos colegas por ser a única mulher na diretoria. Ela sentia que era ignorada pelos pares, que frequentemente não ouviam seus apontamentos ou se apropriavam de suas ideias. “Um dos donos da faculdade sempre batia de frente comigo, mas, quando se dirigia aos diretores homens, nunca discordava diretamente, era sempre com mais ‘jeitinho’”, diz ela.

Após assistir ao filme A Dama de Ferro, que conta a trajetória de Margaret Thatcher, ex-primeira-ministra do Reino Unido, ela resolveu buscar ajuda na fonoaudiologia para ser mais ouvida no trabalho. Com os exercícios de voz, ela sentiu uma diferença de tratamento ao transmitir suas ideias maior convicção. “Eu sempre tive um jeito muito diplomático, era insegura e tinha a voz muito fina, mas percebi que ter um tom mais grave e falar com mais firmeza me fizeram passar mais credibilidade”, diz. De acordo com Mara Behlau, aliás, apenas

“engrossar” a voz não basta: é preciso que a profissional seja assertiva, falando com firmeza e dando respostas diretas. “A assertividade é difícil de ser atingida, ela é o meio do caminho entre a submissão e agressividade”, diz.

## **Agressividade**

Para saber se você trabalha num ambiente de violência verbal, vale conversar com suas colegas para entender se estão passando pelo mesmo ou se notaram casos assim. O objetivo é avaliar se a situação é isolada, causada por um estresse momentâneo, ou se as agressões são constantes e merecem ser levadas a um superior ou ao RH da empresa, que deve cuidar para valorizar a importância da comunicação não-violenta no trabalho. A chefia não pode permitir que a comunicação com sua equipe seja hostil. “Um lugar competitivo não pode ser sinônimo de agressivo: a competitividade é para alcançar o melhor, já a agressividade deixa o ambiente tóxico. Muitas vezes o protagonista da agressão verbal acredita que está no controle por causa disso, mas não está”, diz Mara Behlau.

A corporação tem que assumir um papel mediador e educador para instruir os funcionários sobre tais ruídos na comunicação. “Muitas vezes os homens não ouvem outras mulheres, mas os seus iguais. Por isso, como profissional homem, é interessante observar suas próprias atitudes e passar a mensagem adiante a outros homens”, diz Itali Collini. Algumas empresas já dão os primeiros passos na prevenção à violência verbal. Janet Baireva, diretora de produtos da OLX, conta que, durante as reuniões, os líderes da empresa são orientados a valorizar menos a hierarquia e a gritaria na hora de argumentar, e mais quem traz os melhores pontos de vista. “Nosso trabalho, como gestores, é fazer com que todas as vozes sejam ouvidas. Por isso, não damos muito valor para quem fala mais alto e tentamos dar espaço para quem traz mais dados e evidências do seu projeto”, diz Janet.

Para os especialistas, as interrupções da fala feminina são um bom exemplo de como o diálogo sobre diversidade e questões de gênero ainda precisa ser trabalhado nas empresas. “Se não dermos pequenos passos, não vamos conseguir criar uma mentalidade diferente no longo prazo, mostrando que não é uma questão individual e sim generalizada, que precisa mudar”, afirma Itali Collini.

Confira a seguir a definição para cada situação de violência verbal vivida no trabalho:

- **Maninterrupting (man/homem + interrupting/interrupção):** termo usado para definir as situações em que uma mulher não consegue concluir seu raciocínio por causa de constantes interrupções masculinas
- **Bropropriating (brother/irmão + appropriating/apropriação):** quando o homem se apropria de uma ideia apontada pela mulher e leva crédito por ela durante uma reunião
- **Mansplaining (man/homem + explaining/explicando):** quando um colega explica para a mulher algo óbvio ou sobre um assunto em que ela é especialista, como se ela não fosse capaz de entender por ser mulher
- **Gaslighting:** derivado da peça teatral Gas Light (1938), em que o protagonista tenta convencer sua esposa de que ela está alucinando, o termo designa a manipulação psicológica para tratar a mulher como incapaz. Um exemplo é quando uma mulher aponta um problema no ambiente de trabalho e o homem desmerece o argumento, insistindo que o problema não existe ou não é importante.

---

## **Pesquisa: 87% das vítimas não denunciam assédio no trabalho**

*O assédio praticado em ambiente de trabalho ganhou destaque na mídia e virou tema de debate nas últimas semanas quando o caso envolvendo uma celebridade se tornou público.*

**(O Estado de S. Paulo, 24/04/2017 - acesse o site de origem)**

A discussão, no entanto, só foi possível porque a vítima fez a denúncia. Mas tomar essa atitude é um tabu para mais de 87% das pessoas que já sofreram assédio moral ou sexual no local de trabalho e não denunciaram.

O percentual foi identificado por meio de pesquisa realizada com 4.975 usuários do site Vagas.com. O resultado do estudo aponta que 52% dos entrevistados já sofreram assédio moral ou sexual no trabalho.

*Leia Mais: [No que consiste o assédio sexual \(O Estado de S. Paulo, 19/04/2017\)](#)*

“O fato de mais da metade dos participantes terem passado por essa situação chamou a nossa atenção, bem como o número de vítimas que não fizeram denúncia. Isso ocorre, principalmente, por medo de perder o emprego ou sofrer represália. Algumas pessoas afirmaram que não denunciaram por vergonha e receio de acharem que elas eram as responsáveis, demonstrando forte sentimento de culpa”, afirma o coordenador da pesquisa, Rafael Urbano.

Sócio da área trabalhista do Veirano Advogados, José Carlos Wahle diz que esse é um problema recorrente e exige esforço continuado das empresas. Segundo ele, normalmente as companhias têm uma diretriz de conduta que prega que o ambiente de trabalho deve ser livre de qualquer constrangimento e que o tratamento de hierarquia não deve ultrapassar as linhas de respeito. “Só que é preciso fazer treinamento frequente para manter a informação viva na mente dos funcionários.”

Wahle considera que boa parte das companhias tem pouca consciência sobre os problemas que essas tensões no ambiente de trabalho podem causar. “Todas deveriam adotar e garantir a perenidade de suas políticas. Caso contrário, haverá danos à reputação da empresa e com o tempo, ela não conseguirá mais atrair bons profissionais”, ressalta.

**84% dos agressores era chefe direto ou ocupava cargo mais alto que a vítima, segundo pesquisa.**

**74,6% dos denunciantes disseram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após queixa**

A tipificação de assédio, segundo o advogado e sócio da S2 Consultoria - especializada em prevenir e tratar atos de fraude e de assédio nas organizações -, Renato Almeida dos Santos, só ocorre de cima para baixo.



Poder. “O assédio moral ou sexual é sempre cometido por uma pessoa de nível hierarquicamente superior em relação ao subordinado. Não precisa ser a chefia direta, necessariamente. Mas para ter essa configuração o assediador deve ter uma posição hierárquica superior, porque a base do assédio é o uso do poder. Ele se vale do poder que tem para subjugar a outra pessoa”, diz.

Santos acrescenta que estudos mundiais mostram que 87% das vítimas são mulheres. “É interessante ter isso em mente, porque pouco se fala em assédio sexual sofrido por homens, mas ele também ocorre.” Ele afirma que o comportamento das empresas está evoluindo sobre essa questão, por conta da implantação de áreas de compliance.

“Muita gente pensa que compliance ou programa de integridade estão sempre associados à corrupção. Na verdade, essas áreas dão diretrizes para a empresa agir conforme as regras. Se um funcionário está assediando alguém, está agindo contra essas regras e a equipe de compliance deve intervir.”

Para eliminar esse tipo de agressão do ambiente de trabalho, Wahle afirma que é preciso vigiar e ter canais de diálogo. “O maior problema talvez seja cultural e não tanto legal porque, em geral, há grande receio por parte do trabalhador de fazer uma reclamação e sofrer algum tipo de retaliação.”

Esse tipo de temor faz sentido, uma vez que o resultado da pesquisa realizada pelo site Vagas.com indica que entre os 12,5% que decidiram fazer a denúncia, 20% foram demitidos após a iniciativa, 17,6% sofreram perseguição e 8,6% resolveram levar o caso à Justiça. Sendo que para 39,2% nada mudou após a denúncia.

“Isso ocorre porque o empresariado brasileiro ainda não atingiu um nível de sofisticação de cumprimento das boas normas, que inclui tratar as pessoas de maneira educada, ser respeitoso e não ultrapassar linhas de relacionamentos consensuais”, pondera Wahle.

Segundo Urbano, a sensação de impunidade também se mostrou alta na pesquisa. “74,6% dos entrevistados que fizeram a denúncia disseram que o agressor permaneceu na empresa e apenas 12,1% declararam que ele foi demitido. Os que não sabem o que aconteceu com o agressor somam 11%. Já os que informaram que o agressor pediu demissão somam apenas 2% do grupo dos denunciantes”, afirma.

Defesa. Gestora de capital humano e educação corporativa na Thomas Case & Associados, Marcia Vazquez recomenda que em primeiro lugar, a vítima deixe claro ao assediador que o seu comportamento não é admissível e que o abuso não será permitido, em qualquer hipótese.

“Em segundo lugar, a pessoa deve denunciar, sempre. Ela não pode ficar à espera de uma nova ocorrência, pois o assediador acabará por contar com o silêncio da vítima para persistir no assédio”, afirma.

Márcia diz que a área de recursos humanos das companhias deve ser um canal de recepção e estímulo das denúncias e de real efetivação de ações que coíbam o assediador, especialmente se ele for o superior imediato.

Segundo Santos, o canal de denúncia deve ser seguro e amplamente divulgado. “Quando a pessoa vive essa situação, muitas vezes não percebe que está em situação de vulnerabilidade. Por isso, a intervenção externa é necessária. Caso contrário, o assediador não terá limite, pode

mudar o alvo, mas é uma postura retroalimentada.”

### **Ações de combate**

#### **Compliance**

*Também denominado de programa de integridade, o compliance não está relacionado somente ao combate à corrupção. Ele dá diretrizes para que a empresa possa agir conforme as regras, inclusive em casos envolvendo assédio*

#### **Comunicação**

*Para eliminar esse tipo de agressão do ambiente de trabalho é preciso vigiar e ter canais de diálogo. Empresa deve criar e compartilhar código de ética e conduta, deixando claro que assédio é crime e que não será conivente*

#### **Consequência**

*A omissão da empresa causa danos à sua reputação e, com o tempo, não conseguirá mais atrair bons profissionais*

#### **Trauma**

*Muitas vezes esse tipo de constrangimento desestrutura a vítima, que acaba se tornando incapacitada para o convívio pleno, seja no ambiente profissional ou pessoal. Isso ocorre porque as inseguranças que foram geradas por outrem, são entendidas como nascidas dela própria*

---

## **TRT multa bar por exigir funcionárias ‘desinibidas’ e atendentes ‘cheirosos’**

*Anúncio na web previa salários maiores para ‘candidatas inteligentes’. Homens deveriam ser fortes e ricos; ofertas eram feitas pela internet.*

**(G1, 22/09/2016 - acesse no site de origem)**

O Tribunal Regional do Trabalho multou um bar de Brasília em R\$ 5 mil por publicar anúncios de emprego com termos sexistas e racistas, como exigir candidatas desinibidas, comunicativas, sensuais, de sobrancelhas expressivas e maquiagem forte – oferecendo salários maiores quando inteligentes – e candidatos atenciosos, fortes, cheirosos, ricos, “de pau gigante” e “se fosse inteligente, o chefe cortaria os pulsos, porque tanta qualidade boa em um homem seria injusto com a humanidade”. As ofertas aconteciam em redes sociais, na página do Cont Ainer Bar, e foram apagadas.



Cont Ainer Bar, que sedia o evento Buraco do Jazz, na área central de Brasília (Foto: Alexandre Bastos/G1)

Os anúncios eram referentes a trabalhos no Buraco do Jazz, evento que acontece às quintas-feiras na 214 Sul. Por telefone, o dono do bar, Gustavo Frade, confirmou o teor “sexualizado” nos anúncios e disse que vai acatar a decisão – que também inclui a proibição de novas ofertas de emprego do tipo. Essa foi a terceira vez que houve publicações com teor semelhante.

“Agora que eu estou crescendo de tamanho, que estou sendo visualizado, tenho que parar de escrever as coisas que escrevia há dois anos. A gente é sexualizado, a gente trabalha com esse negócio, nossos drinks são subversivos, com nomes como ‘orgasmo’, ‘volúpia’, ‘blowjob’ [sexo oral em inglês]”, afirmou Frade. “Nosso público é um pouco elitizado. Ele não quer ser atendido do jeito de sempre. Uma das formas que tenho de me destacar é com a minha forma de atender o público.”

De acordo com o responsável pelo bar, a intenção não era de exclusão. À Justiça, ele disse ainda que a “realidade para o tipo de negócio que desenvolve é totalmente estética, sendo que uma de suas maiores características é a cordialidade com os seus clientes e a forma de sedução que usam”. “Quanto ao anúncio da vaga para o público masculino, alegou que não discrimina a mão de obra masculina, no entanto, por se tratar de um bar em que mais de 85% dos clientes são homens, disse não achar interessante trabalhar com esse gênero”, completou.

Para a juíza Audrey Choucair Vaz, que analisou o caso, a defesa apresentada pelo bar no processo “descreve um cenário completo de desrespeito e abuso”. “É curioso que o anúncio,

que aparentemente parecia ser uma brincadeira da empresa – brincadeira sujeita obviamente a limites, já que exercida em espaço público e em nome de uma empresa – foi confirmado por um e-mail”, declarou.

De acordo com a Constituição Federal, a dignidade deve ser resguardada, sendo aceitáveis critérios de seleção como formação acadêmica, experiência e conhecimento de línguas estrangeiras. Até certo limite, podem ser adotados critérios como as roupas que devem ser usadas no ambiente de trabalho.

“Quando o poder empresarial ultrapassa os seus pedidos e resvala para critérios subjetivos e injustos à luz do ordenamento jurídico, que objetificam o ser humano, e em especial a mulher, sua conduta não pode ser tolerada. Menções sobre comportamento sexual e beleza são totalmente inaceitáveis em nosso ordenamento”, afirmou a magistrada.

Pela decisão, o bar poderá usar como referências para requisitos apenas “boa aparência” e “boa apresentação”. Frade disse ver benefícios na divulgação do caso. “A gente está vendo como uma conquista. Foi uma publicidade. Foi negativa? Foi. Mas agora eu sou muito mais conhecido.”



Cont Ainer Bar, que sedia o evento Buraco do Jazz, na área central de Brasília (Foto: Alexandre Bastos/G1)

---

## **Sindicato cria canal de denúncias de assédio sexual e moral contra jornalistas**

**(Rede Brasil Atual, 22/08/2016)** *Denúncias podem ser feitas por e-mail ou por telefone, e a partir dela, o sindicato dará respaldo jurídico à vítima*

O Sindicato dos Jornalistas de São Paulo lançou um canal para receber as denúncias de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho. A ideia surgiu a partir do caso de uma repórter do portal IG que denunciou o funkeiro Mc Biel por assédio sexual, provocando ampla repercussão nas redes sociais e desencadeando uma campanha de jornalistas contra a naturalização do machismo e o assédio sexual na categoria. “Nós sabemos que é uma prática comum nas redações e nas entrevistas. A jornalista teve a coragem de fazer a denúncia e se manter firme, porque, em geral, a questão é difícil para a maioria das mulheres”, explica a diretora da entidade, Priscilla Chandretti, em entrevista à repórter Anelize Moreira da Rádio Brasil Atual.

O canal foi lançado quinta-feira (18). A diretora do sindicato explica que as denúncias podem ser feitas por e-mail ou por telefone, e a partir dela, a entidade dará respaldo jurídico à vítima. “Se a pessoa quiser ter sigilo, haverá a garantia. A denúncia chegará a uma das diretoras do sindicato, porque sabemos que é mais fácil conversar com uma mulher que já passou por situações parecidas, e vamos discutir como combater a questão.”

Maria José Braga, que passará a ocupar a presidência da Federação Nacional dos Jornalistas a partir de quarta-feira (24), explica que um dos desafios é avançar na legislação para que seja caracterizado crime de assédio também em relações horizontais. “Primeiro que ela é restritiva, coloca a questão do assédio somente na relação hierárquica, quando há uma subordinação da vítima. Isso é falho, porque pode ocorrer nas relações entre colegas, que muitas vezes não têm o apoio do empregador para fazer a denúncia.”

Segundo Maria, a sua gestão irá investir em campanhas de encorajamento e mapeamento de assédios na categoria. “As mulheres vítimas já estão mais amparadas, mas isso precisa ganhar uma dimensão pública mais confiável. Ela precisa ter confiança de que pode e deve denunciar. Nós vamos tentar criar com os sindicatos essa porta de acolhimento para as jornalistas.”

O canal de denúncia deste tipo de agressão pode ser feito pelo telefone 11-99300-1382, ou através do email [denunciaassedio@sjsp.org.br](mailto:denunciaassedio@sjsp.org.br).

**Acesse no site de origem:** [Sindicato cria canal de denúncias de assédio sexual e moral contra jornalistas \(Rede Brasil Atual, 22/08/2016\)](#)

---

## Fui assediada no ginecologista: site Catraca Livre divulga pesquisa sobre assédio

**(Catraca Livre, 12/07/2016)** 53% das mulheres entrevistadas já sofreram abuso sexual ou moral no ginecologista

(...) O abuso relatado pela jovem não representa um caso isolado. Luisa\* é uma das 374 mulheres (53%), de um total de 700 participantes, que afirmam já terem sofrido abuso sexual ou moral em consultas com ginecologistas, de acordo com levantamento on-line realizado pelo *Catraca Livre*. As entrevistadas responderam uma série de questões a respeito da conduta de seus médicos entre os dias 15 de abril e 5 de maio de 2016.

**Acesse na íntegra:** [Fui assediada no ginecologista: site Catraca Livre divulga pesquisa sobre assédio \(Catraca Livre, 12/07/2016\)](#)

---

## Violência psicológica é a forma mais subjetiva de agressão contra a mulher

**(Conti Outra, 11/07/2016)** Diferente do que se imagina, não é preciso ser agredida fisicamente para estar em uma relação violenta. Algumas palavras e atitudes podem ferir a autoestima de uma mulher tanto quanto. E isso tem nome: violência psicológica. Esta é a forma mais subjetiva e, por isso, difícil de identificar.

Para romper esse silêncio, desde 1981 o movimento feminista comemora em 25 de novembro, o Dia Internacional da Não Violência contra a Mulher.

Segundo dados da OMS (Organização Mundial da Saúde) divulgados na última semana, uma em cada três mulheres é vítima de violência no mundo. E esta violência, de tão latente, chega a ser classificada entre: física, sexual, moral e psicológica.

Por ser subjetiva e, por isso, de difícil identificação, a violência psicológica, na maioria dos casos, é negligenciada até por quem sofre – por não conseguir perceber que ela vem mascarada pelo ciúmes, controle, humilhações, ironias e ofensas.

Segundo definição da OMS ela é entendida como:

Qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação,

manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

“Em uma briga de casal, o agressor normalmente usa essa tática para fazer com que a parceira se sinta acuada e insegura, sem chance de reagir. Não existe respeito”, explica Maria Luiza Bustamante, chefe do Departamento de Psicologia Clínica da Universidade Estadual do Rio de Janeiro ao GNT.

Esse tipo de violência normalmente precede a agressão física que, uma vez praticada e tolerada, pode se tornar constante. Na maioria das vezes, o receio de assumir que o casamento ou o namoro não está funcionando ainda é um motivo que leva mulheres a se submeter à violência - entre todos os tipos e não apenas a psicológica.

### **Como identificar?**

Difícilmente a vítima procura ajuda externa nos casos de violência psicológica. A mulher tende a aceitar e justificar as atitudes do agressor, protelando a exposição de suas angústias até que uma situação de violência física, muitas vezes grave, ocorra.

A violência psicológica acontece quando ele...

- #1. Quer determinar o jeito como ela se veste, pensa, come ou se expressa.
- #2. Critica qualquer coisa que ela faça; tudo passa a ser ruim ou errado.
- #3. Desqualifica as relações afetivas dela: ou seja, amigos ou família “não prestam”.
- #4. A xinga de “vadia”, “imprestável”, “retardada”, “vagabunda”...
- #5. A expõe a situações humilhantes em público.
- #6. Critica o corpo dela de forma ofensiva, e considera como uma “brincadeira”.

...entre outras formas de violência que são subjetivas e que, muitas vezes, passam despercebidas no dia a dia.

**Acesse no site de origem:** [\*Violência psicológica é a forma mais subjetiva de agressão contra a mulher \(Conti Outra, 11/07/2016\)\*](#)

---

## **[Ouvidoria do MPF reforça importância de prevenir e discutir assédio moral no ambiente de trabalho](#)**

**(MPF, 02/05/2016)** Nesta segunda-feira, comemora-se o Dia Nacional de Combate ao Assédio

## *Moral*

No Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral, comemorado em 2 de maio, a Ouvidoria do Ministério Público Federal (MPF) destaca a importância da conscientização sobre as diversas formas de discriminação e assédio no ambiente de trabalho.

Encontra-se disponível aqui a versão eletrônica da cartilha “Assédio Moral, Sexual e Discriminação”, lançada pela Ouvidoria em parceria com o Comitê Gestor de Gênero e Raça (CGGR) do MPF em 19 de fevereiro de 2016. Alguns exemplares impressos também serão distribuídos a unidades do MPF em todo país.

A campanha veiculada nesta data reforça o comprometimento do MPF para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e que garanta a dignidade do labor de quem contribui para os serviços prestados pelo MPF, bem como o compromisso com as ações necessárias ao enfrentamento do assédio moral.

“A iniciativa volta-se para uma temática cada vez mais discutida na Administração Pública. O assédio não deve ser apenas coibido, mas também prevenido e orientado”, afirma a ouvidora-geral do MPF, Julieta Albuquerque.

O assédio moral traz consequências negativas para a saúde física e mental da pessoa, bem como para o ambiente de trabalho. A prática expõe, habitualmente, as pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, ironia ou menosprezo, além de causar sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente na vida profissional, social e pessoal do assediado ou da assediada.

**Ouvidoria** - A Ouvidoria recebe denúncias sobre assédios e discriminação no trabalho, reclamações contra o descumprimento dos direitos trabalhistas por empresa prestadora de serviços, más condições de trabalho nas unidades do MPF, condutas abusivas e desrespeitosas por servidores e servidoras e membros, bem como quaisquer irregularidades ocorridas nas instalações do MPF, vinculadas à qualidade do ambiente de trabalho e à boa prestação dos serviços da instituição.

As denúncias podem ser feitas por meio da página da Ouvidoria na internet, a partir do preenchimento do formulário eletrônico. Há também a possibilidade de que a denúncia seja feita por carta ou por atendimento presencial na sala da Ouvidoria. A identidade do denunciante será resguardada quando necessário e possível. Mais informações sobre o assunto podem ser esclarecidas na cartilha e também no telefone (51) 31057070.

***Acesse no site de origem: [Ouvidoria do MPF reforça importância de prevenir e discutir assédio moral no ambiente de trabalho \(MPF, 02/05/2016\)](#)***