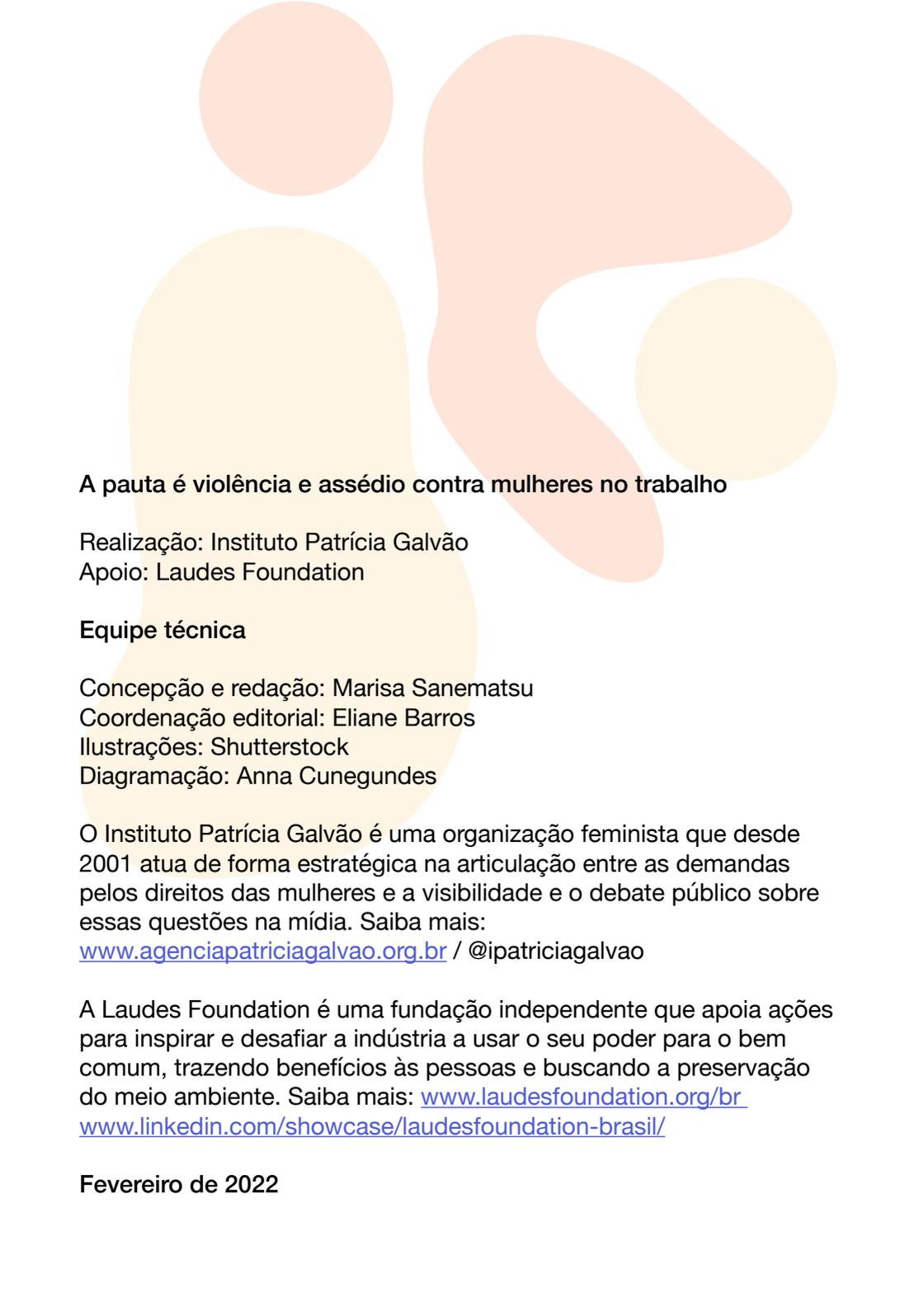


A pauta é: violência e assédio contra mulheres no trabalho



INSTITUTO
PATRÍCIA GALVÃO

Laudes —
— Foundation



A pauta é violência e assédio contra mulheres no trabalho

Realização: Instituto Patrícia Galvão

Apoio: Laudes Foundation

Equipe técnica

Concepção e redação: Marisa Sanematsu

Coordenação editorial: Eliane Barros

Ilustrações: Shutterstock

Diagramação: Anna Cunegundes

O Instituto Patrícia Galvão é uma organização feminista que desde 2001 atua de forma estratégica na articulação entre as demandas pelos direitos das mulheres e a visibilidade e o debate público sobre essas questões na mídia. Saiba mais:

www.agenciapatriciagalvao.org.br / @ipatriciagalvao

A Laudes Foundation é uma fundação independente que apoia ações para inspirar e desafiar a indústria a usar o seu poder para o bem comum, trazendo benefícios às pessoas e buscando a preservação do meio ambiente. Saiba mais: www.laudesfoundation.org/br
www.linkedin.com/showcase/laudesfoundation-brasil/

Fevereiro de 2022

Índice

Precisamos falar sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho 4

Por que é necessário um olhar diferenciado para as violências contra as trabalhadoras? 8

- Invisibilidade e naturalização da violência no trabalho 11
- Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual no trabalho; maioria não denuncia 12
- Mulheres negras e pobres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho 13
- Discriminação e violência contra LGBTQIA+ no trabalho 14
- Mulheres são as que mais adoecem e se afastam do trabalho por depressão 15
- Sobrecarga do trabalho doméstico e o fator maternidade 16
- O impacto da violência sobre a trabalhadora e a economia 18

Compreender para comunicar sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho 20

- O que é violência e assédio no trabalho? 21
- O que (não) diz a legislação brasileira sobre assédio no trabalho 21
- Números sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho 28
 - 76% das trabalhadoras já sofreram violência e assédio no trabalho 28
 - N° de ações por assédio sexual na Justiça do Trabalho 32
 - Após reforma trabalhista, ações sobre assédio sexual caem 68% 32

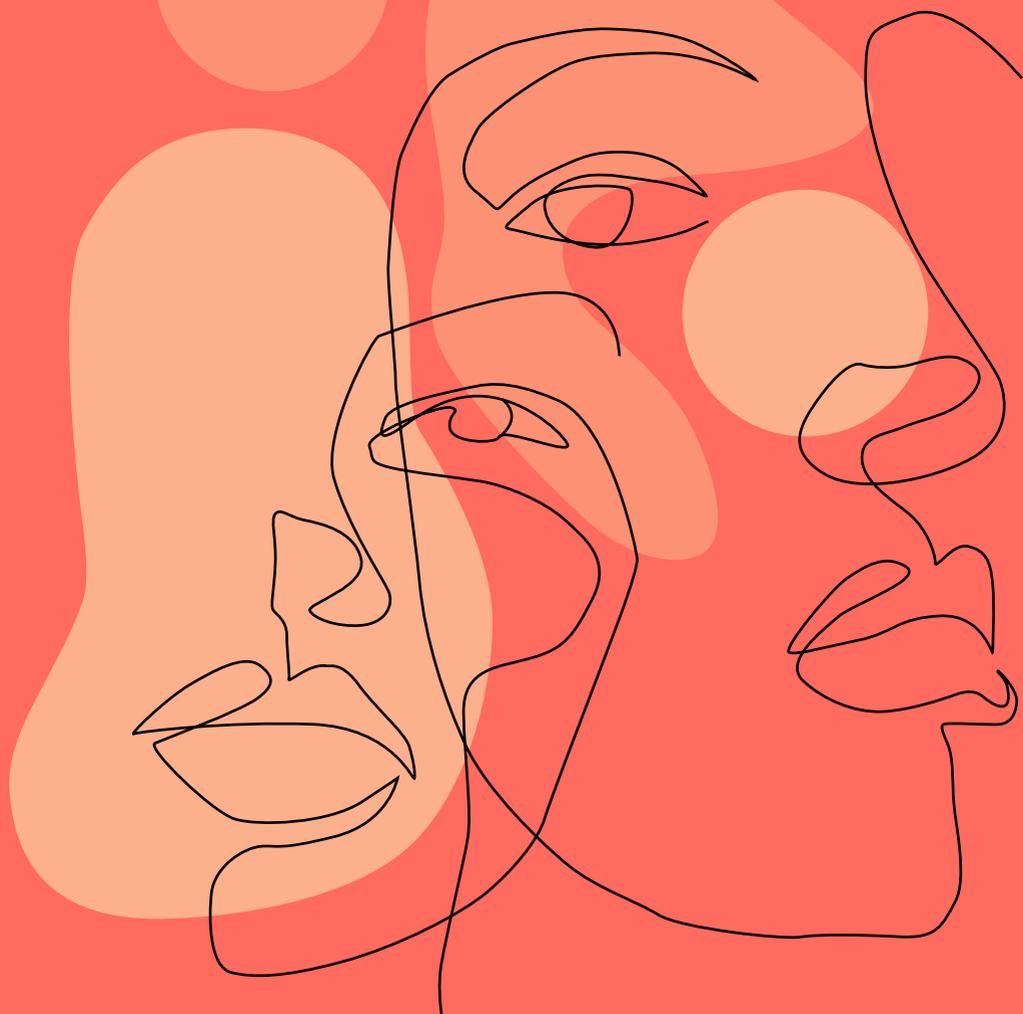
• Apenas 1% das ações por assédio sexual tem desfecho favorável à vítima;	33
• N° de ações trabalhistas por assédio moral	34
• Mulheres ganham menos que homens e mulheres negras ganham menos que todos	34
• O que a vítima pode fazer? E colegas e sindicatos?	36
• A responsabilidade das empresas e empregadores	37
• Políticas públicas para o enfrentamento da violência e assédio no trabalho.	39

Por que o Brasil deve ratificar a Convenção 190? **41**

• A Convenção 190 é um instrumento inovador	42
• O que muda com a ratificação da C190?	44
• Aumenta a mobilização pela ratificação da C190 pelo Brasil	46
• Outras convenções trabalhistas importantes	49

Algumas referências úteis e fontes preferenciais **50**

**Precisamos falar
sobre violência
e assédio contra
mulheres no trabalho**



Precisamos falar sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho

Não apenas porque as mulheres são maioria das vítimas nos casos de assédio moral e sexual no trabalho, mas também porque são as principais vítimas das inúmeras formas de violência, constrangimento, perseguição e discriminação praticadas por superiores hierárquicos, colegas, subordinados, clientes ou fornecedores.

Gritos e xingamentos; discriminação por causa da aparência, raça, idade, identidade de gênero ou orientação sexual; controle excessivo e críticas constantes; agressão física; elogios constrangedores; assédio moral e sexual; e estupro. Estes são apenas alguns exemplos de situações de violência, constrangimento e assédio vividas pelas brasileiras no trabalho.

As experiências de violência e assédio das trabalhadoras no Brasil são de várias ordens: começam pela desigualdade salarial frente a homens que executam o mesmo trabalho, passam pelas dificuldades de conciliar as jornadas de trabalho remunerado e não remunerado – como dona de casa, mãe, esposa, cuidadora de idosos e doentes etc. – e de disfarçar os impactos da violência doméstica sobre sua saúde física e mental e permeiam um cotidiano em que imperam o controle excessivo e a pressão por produtividade, em um ambiente hostil, abusivo e tóxico, caracterizado por ocorrências frequentes de deboches, gritos, ofensas e cantadas.

No Brasil, algumas dessas práticas de violência e assédio no trabalho são criminalizadas pela legislação em vigor, como o assédio sexual, mas a maioria dessas violências continua a ser naturalizada e ainda são poucas as empresas que elaboram e mantêm políticas efetivas de prevenção, apoio às vítimas e responsabilização dos agressores que buscam garantir relações profissionais respeitadas em ambientes saudáveis e éticos.

Este Guia tem o objetivo de contribuir para o debate público sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, oferecendo apoio a jornalistas, especialistas e ativistas que querem abordar essa pauta a

partir de uma perspectiva de gênero e de garantia dos direitos humanos, que inclui o direito das mulheres a uma vida livre de violência e assédio.

Quando violência e assédio contra mulheres no trabalho entram na pauta da imprensa

O monitoramento da cobertura da imprensa realizado pela [Agência Patrícia Galvão](#) mostra que essa pauta frequenta o noticiário especialmente nos casos de:

- (a) denúncias de violações de direitos, como casos de denúncia e investigação de assédio sexual envolvendo pessoa pública; denúncia e resgate de trabalhadora doméstica ou outro trabalhador em semiescravidão;
- (b) divulgação de dados inéditos, como estudos de vitimização, dados administrativos e pesquisas de opinião;
- (c) decisões em processos trabalhistas, em especial quando envolvem pessoa pública ou casos de repercussão, como condenações de empresas a indenizar a vítima e promover ações de prevenção e reparação;
- (d) denúncias informais, originalmente divulgadas em redes sociais, de discriminação contra trabalhadora negra, LGBTQIA+, mãe, gorda etc.;
- (e) tramitação e aprovação de projetos de lei, como o PL 1.399/2019, que propõe medidas contra os assédios sexual e moral nas empresas;
- (f) realização de ações e campanhas – públicas ou privadas – contra a violência e o assédio no trabalho;

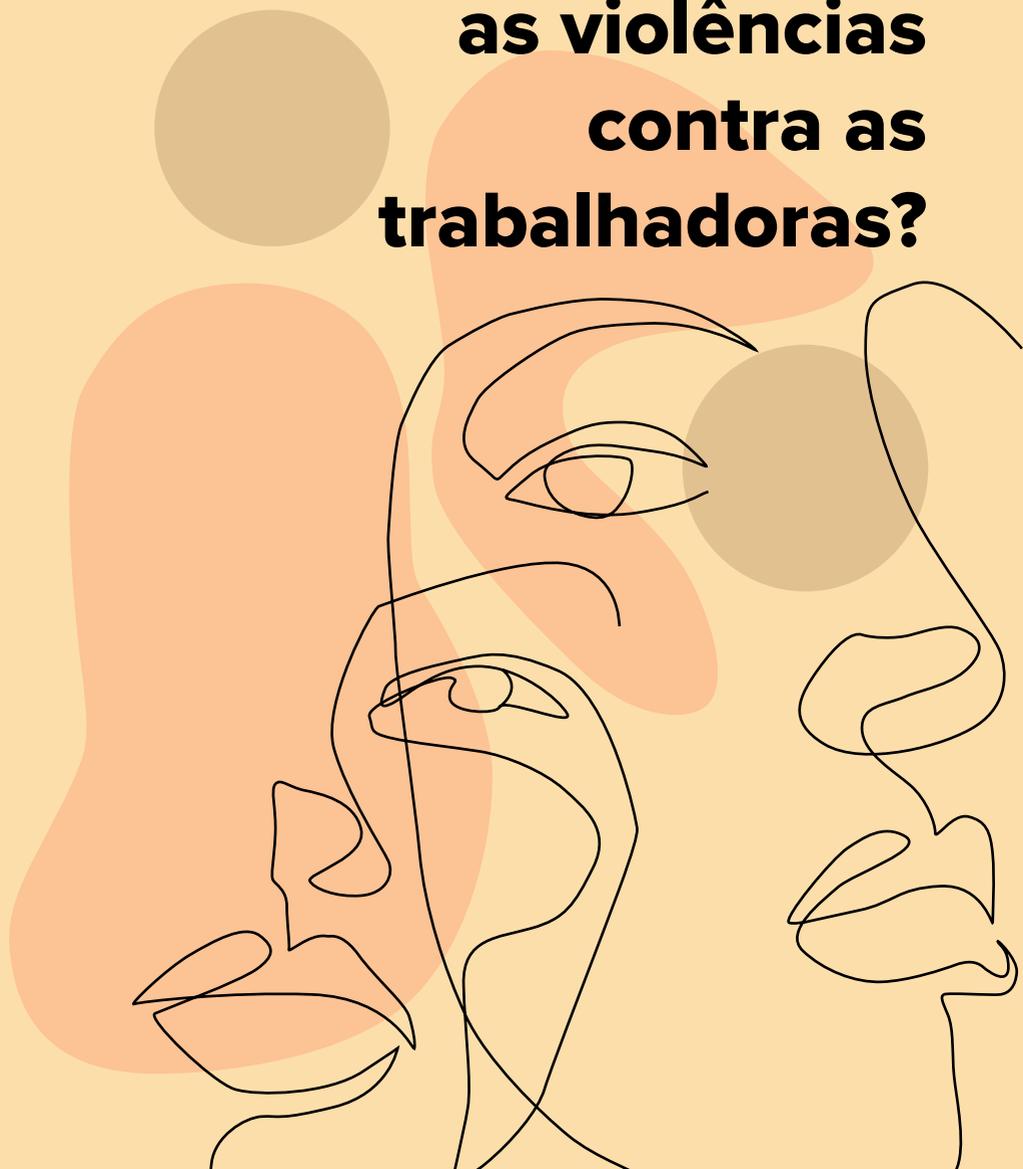
(g) datas relacionadas, as efemérides, nos dias: 28 de janeiro: Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo¹; 27 de abril: Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas²; 1º de maio: Dia dos Trabalhadores e das Trabalhadoras; 2 de maio: Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral; 15 de maio: aprovação da Lei do Assédio Sexual (Lei 10.224/2001); 21 de junho: entrada em vigor da Convenção 190 da OIT; 25 de julho: Dia do Trabalhador e da Trabalhadora Rural.

Além de trazer dados e informações sobre algumas formas e práticas de violência de gênero e assédio no trabalho, este Guia destaca a importância da Convenção 190, a Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho, primeiro instrumento internacional para regular as relações trabalhistas com perspectiva de gênero e abordagem transversal ([*saiba mais na seção Por que o Brasil deve ratificar a Convenção 190?*](#)).

¹Instituído pela Lei 12.064/2009, após os assassinatos de auditores fiscais do Trabalho durante inspeção de uma fazenda em Minas Gerais por denúncia de trabalho escravo.

²A data foi escolhida em homenagem a Santa Zita de Lucca, padroeira da categoria, que nasceu na Itália e trabalhou como empregada doméstica desde os 12 anos.

**Por que é necessário um
olhar diferenciado para
as violências
contra as
trabalhadoras?**



Por que é necessário um olhar diferenciado para as violências contra as trabalhadoras?

Para responder esta pergunta, em primeiro lugar é preciso olhar para o lugar das mulheres no Brasil. Em 2019, [segundo o IBGE](#), 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais participavam do mercado de trabalho, sendo que a taxa de ocupação era maior (67,2%) entre as mulheres sem filhos do que as que tinham crianças (54,5%). No mesmo ano, as mulheres eram maioria no ensino superior e aumentavam sua presença no corpo docente universitário. Já na participação em cargos de poder e decisão: as mulheres representavam apenas 16% dos vereadores eleitos em 2020 e ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais, ou seja, um a cada três.

Taxa de participação na força de trabalho (1)

2019



Homens **73,7%**
Mulheres **54,4%**

(1) Pessoas com 15 anos ou mais de idade

Nível de ocupação de mulheres com ou sem crianças (2)

2019



Com crianças **54,6%**
Sem crianças **67,2%**

(2) Mulheres de 25 a 49 anos de idade com crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio.

Taxa ajustada de frequência escolar líquida no ensino superior (3)

2019



Homens **21,5%**
Mulheres **29,7%**

(3) Proporção de pessoas de 18 a 24 anos frequentando ensino superior

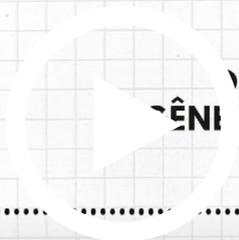
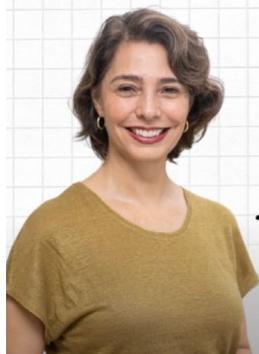
Cargos gerenciais

2020



Ocupados por Homens **62,6%**
Ocupados por Mulheres **37,4%**

Fonte: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Informação demográfica e socioeconômica, nº 38, 2ª edição, Rio de Janeiro, 2021 https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf



#EP1:
**VIOLÊNCIA E
IGUALDADE DE
GÊNERO NO MERCADO
DE TRABALHO**

— uma conversa com a procuradora
Adriane Reis de Araújo



No [Patrícia Galvão Podcast](#), Adriane Reis de Araújo, titular da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), do Ministério Público do Trabalho, destaca que a igualdade no trabalho é uma questão fundamental e que é preciso enfrentar os preconceitos e discriminações que desvalorizam o trabalho das mulheres, que têm menos oportunidades e menor remuneração.

A violência e o assédio no trabalho afetam de forma diversa as mulheres e os homens. Em razão de nossa cultura patriarcal e machista, as mulheres são vítimas muito mais frequentes das várias formas de violência, que incluem mas não se limitam à discriminação baseada no gênero, que restringe o acesso e ascensão a cargos de poder e decisão, o assédio sexual e a importunação, a perseguição psicológica ou moral (bullying e mobbing) que atingem as trabalhadoras em geral, mas de forma especial as que são mais vulneráveis, como as que são mães, as mulheres negras, as PCDs, as idosas, as lésbicas e trans.

Invisibilidade e naturalização da violência no trabalho



Durante o webinar “[Violência e assédio contra mulheres no trabalho](#)”, realizado pelo Instituto Patrícia Galvão em 24/03/2021, Cida Trajano, presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Vestuário (CNTRV/CUT), fala sobre as violências cotidianas que atingem e adoecem as mulheres, que muitas vezes ainda sofrem com o descrédito e até a desconfiança dos que as consideram culpadas.

Por falta de informação e também devido à naturalização das práticas violentas no trabalho, o constrangimento e o assédio são invisibilizados, silenciados ou reconhecidos apenas em situações extremas de violação da lei. Os dados da pesquisa [Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, dezembro 2020) confirmam essa naturalização das atitudes e práticas de violência e assédio contra mulheres no trabalho.

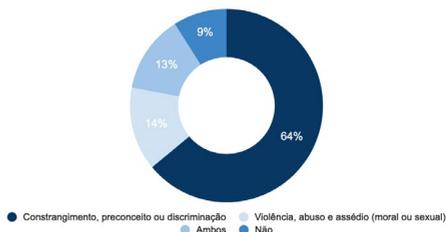
36% das trabalhadoras dizem já ter sofrido constrangimento ou assédio no trabalho por serem mulheres

Entre as mulheres que trabalham/já trabalharam **36%** já passaram por essas situações **por serem mulheres**:

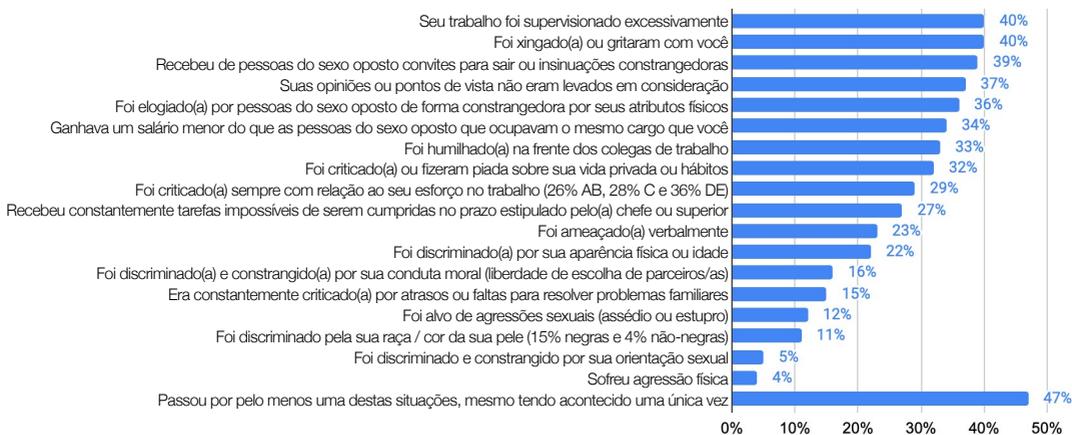
27% sofreram constrangimento, preconceito ou discriminação;

22% sofreram violência, abuso ou assédio (moral ou sexual)

Situações sofridas no trabalho por ser mulher (entre mulheres que trabalham/ já trabalharam)



Situações que já sofreu no trabalho (RM) (entre mulheres que trabalham / já trabalharam)



Fonte: [Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, dezembro 2020)

[Pesquisa com mulheres trabalhadoras e lideranças femininas do setor do vestuário](#), desenvolvida em 2019 pelo Instituto Observatório Social, Solidarity Center e CNTRV/CUT levantou mais de 70 situações de violência de gênero dentro e fora do trabalho.

Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual no trabalho; maioria não denuncia

[Estudo produzido pela empresa de gestão de recursos humanos Mindsight](#) mostrou que as mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que os homens no ambiente de trabalho e que 97% das vítimas não denunciam o crime.

Ao exercerem algumas funções, nas quais também são maioria, como trabalhadoras domésticas, secretárias, enfermeiras ou [professoras](#), por exemplo, as mulheres correm risco maior de sofrer assédio sexual do que em outras ocupações.



Luiza Batista, presidenta da Fenatrad (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), fala sobre as violências contra as empregadas domésticas e sobre a importância da Convenção 190 da OIT durante o webinar “[Violência e assédio](#) contra mulheres no trabalho”, realizado pelo Instituto Patrícia Galvão em 24/03/2021.

Mulheres negras e pobres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho

[Levantamento online divulgado pela Think Eva](#) em parceria com o LinkedIn aponta que, entre as mulheres que afirmam já haver sofrido assédio sexual no trabalho, as mulheres negras representam 52% e as que recebem até dois salários mínimos são 49%, enquanto apenas 8% das vítimas ganham mais que seis salários mínimos. Confirmando especialistas, que afirmam que o assédio é um (ab)uso de poder e que o assediador escolhe as vítimas mais vulneráveis, a maioria ocupa cargos de assistente (32,5%), estagiária (18,1%) e júnior (13,4%); as mulheres em posições de direção que declararam ter sofrido assédio sexual representaram apenas 2,4%.

A categoria de empregados domésticos era composta em 2019, [segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada \(IPEA\)](#), por mais de 6 milhões de pessoas, em sua maioria mulheres (92%), negras e pobres, vítimas preferenciais de violações de direitos. Mesmo as que trabalham em condições laborais que atendem a legislação, isto é, com

direito a registro em carteira, descanso semanal remunerado, férias, 13º etc., vivem experiências cotidianas de violência doméstica – de todos os tipos: física, psicológica, sexual, moral e patrimonial – praticada por patrões e familiares ou outros funcionários, e não contam com proteção da lei.

[Apenas em 2018 começou a ser aceita a tese](#) de que os casos de assédio sexual contra trabalhadoras domésticas podem ser julgados pelos Juizados de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher, que tem competência para julgar os casos previstos na Lei Maria da Penha ([Lei 11.304/2006](#)). E, em 2021, o projeto de [lei 586](#) propôs que a Lei Maria da Penha seja aplicada no caso de qualquer relação hierárquica, visando em especial proteger as trabalhadoras domésticas.

As trabalhadoras domésticas também são vítimas do chamado trabalho “escravo” – em condição análoga à escravidão –, prática mais frequente nas áreas rurais e que nas cidades assume a forma da exploração do trabalho doméstico que, [de acordo com o Ministério Público do Trabalho](#), caracteriza-se por trabalho forçado, jornada exaustiva, situação degradante de trabalho, restrição de locomoção em razão de dívida com empregador, retenção de documentos e objetos pessoais, entre outras violências e violações de direitos.

Discriminação e violência contra LGBTQIA+ no trabalho

Quatro em cada 10 paulistanos já sofreu ou presenciou discriminação contra a população LGBTQIA+; o ambiente de trabalho foi citado como local da ocorrência por 30% dos entrevistados [pela pesquisa da Rede Nossa São Paulo e Ibope \(2019\)](#).

Homofobia foi citada em 2.133 ações trabalhistas analisadas em [levantamento do Datalawyer](#). Se, em 2018, foram 93 processos, em 2020 havia 342 reclamações trabalhistas que mencionam a homofobia na petição inicial.

Mulheres são as que mais adoecem e se afastam do trabalho por depressão



**PATRICIA GALVÃO
PODCAST** 

**SÉRIE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO
CONTRA MULHERES NO TRABALHO**

**#EP2:
COMO SE SENTEM E
REAGEM AS MULHERES
QUE JÁ VIVERAM
SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA,
CONSTRANGIMENTO E
ASSÉDIO NO TRABALHO?**

uma conversa com a auditora do trabalho
Luciana Veloso Baruki



No [Patrícia Galvão Podcast](#), a auditora do trabalho Luciana Veloso Baruki analisa as consequências da violência e do assédio para as trabalhadoras, assim como as barreiras e os preconceitos que elas enfrentam para romper o silêncio e buscar a responsabilização do agressor e também da empresa.

A [pesquisadora Margarida Barreto](#), da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, realizou estudo com 870 pessoas que apresentavam danos à saúde física e mental após serem assediadas no ambiente de trabalho. Os impactos incluem cansaço, irritação, insônia, falta de autoconfiança, desinteresse, podendo até levar ao agravamento de doenças preexistentes.

[Um levantamento da clínica de medicina preventiva Med-Rio](#), realizado a partir do acompanhamento de check-ups de executivas, constatou que, quando a clínica foi inaugurada há 30 anos, 40% das mulheres apresentavam sinais de estresse; hoje, são 67%. E as doenças gástricas estão ocorrendo mais nas mulheres (18%) do que nos homens (12%). Entre as executivas pesquisadas: 25% relatam insônia, 12% têm sinais de depressão, 62% apresentam sobrepeso, 60% não mantêm uma dieta equilibrada, 50% estão com o colesterol alto e 50% bebem álcool regularmente.

Sobrecarga do trabalho doméstico e o fator maternidade



Patrícia Maeda, juíza do Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região Campinas/SP), fala sobre a divisão sexual do trabalho, a sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidados e o impacto da maternidade sobre as mulheres, durante o webinar [“Violência e assédio contra mulheres no trabalho”](#), realizado pelo Instituto Patrícia Galvão em 24/03/2021.

40%

dos domicílios no Brasil são chefiados por mulheres. As mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana

Fonte: IBGE. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad). IBGE, Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, Rio de Janeiro, 2019 https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf

O valor global do trabalho de cuidado não remunerado – também conhecido como trabalho doméstico – é de US\$ 10,8 trilhões anuais, de acordo com o [relatório Tempo de Cuidar, da Oxfam](#).

Além de ir ao trabalho, as mulheres chefes de família na Região Metropolitana de São Paulo saem de casa para: fazer compras do dia a dia (41%), ir à igreja (23%) e a serviços de saúde (13%). Já os homens chefes de família saem mais para atividades de lazer (22%) e práticas esportivas (12%), revela [estudo da Fundação Seade](#).

Mulheres com filhos ganham menos: [a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios \(Pnad\) Contínua do IBGE](#) mostra que as trabalhadoras sem filhos ganham, em média, R\$ 2.115/mês; as mães de um filho ganham 24% a menos; e mulheres com três ou mais filhos ganham 40% a menos.

A mulher tem mais medo de contar que está grávida para a chefia do que o homem de contar que vai ser pai. Outras percepções apontadas pela [pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão](#): as mulheres com filhos têm menos oportunidades no mercado de trabalho que mulheres sem filhos; e, em geral, as mulheres se ausentam mais do trabalho do que os homens por causa dos filhos, em razão da licença maternidade, de doenças e outras.

Sobre o impacto da maternidade no trabalho e na carreira das mulheres, [estudo da Fundação Getúlio Vargas \(FVG\)](#) com base nas brasileiras que tiraram licença maternidade em 2009 e 2012 mostra que a probabilidade de emprego formal aumenta gradualmente até a licença e começa a cair imediatamente passados quatro meses, isto é, logo após o período de proteção ao emprego garantido pela licença.

A pesquisa aponta que, dois anos depois, quase metade das mulheres que tiraram licença maternidade está fora do mercado de trabalho, na maioria dos casos por iniciativa do empregador. Mas esse impacto não é igual para todas: 12 meses após o início da licença, as mães trabalhadoras com maior escolaridade apresentaram queda de emprego de 35%, enquanto para aquelas com nível educacional mais baixo a queda foi de 51%.

O impacto da violência sobre a trabalhadora e a economia



Juíza do Trabalho Bárbara Ferrito (1ª Região Amatra1), integrante da Comissão Anamatra Mulheres, da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, fala sobre como o teletrabalho aumentou a vulnerabilidade das mulheres em situação de violência doméstica na pandemia, durante o webinar [“Como se sentem e reagem as mulheres que já viveram situações de violência e assédio no trabalho?”](#), realizado pelo Instituto Patrícia Galvão em 23/06/2021.

Mesmo reconhecendo que o trabalho de cuidado sobrecarrega a trabalhadora, na pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão 84% dos entrevistados consideram que o que acontece em casa não pode atrapalhar o desempenho no trabalho. Mas sete em cada 10 reconhecem que as vítimas de violência doméstica têm um desempenho pior no trabalho; e o problema está por perto: mais da metade dos entrevistados desconfia de que uma colega seja vítima.

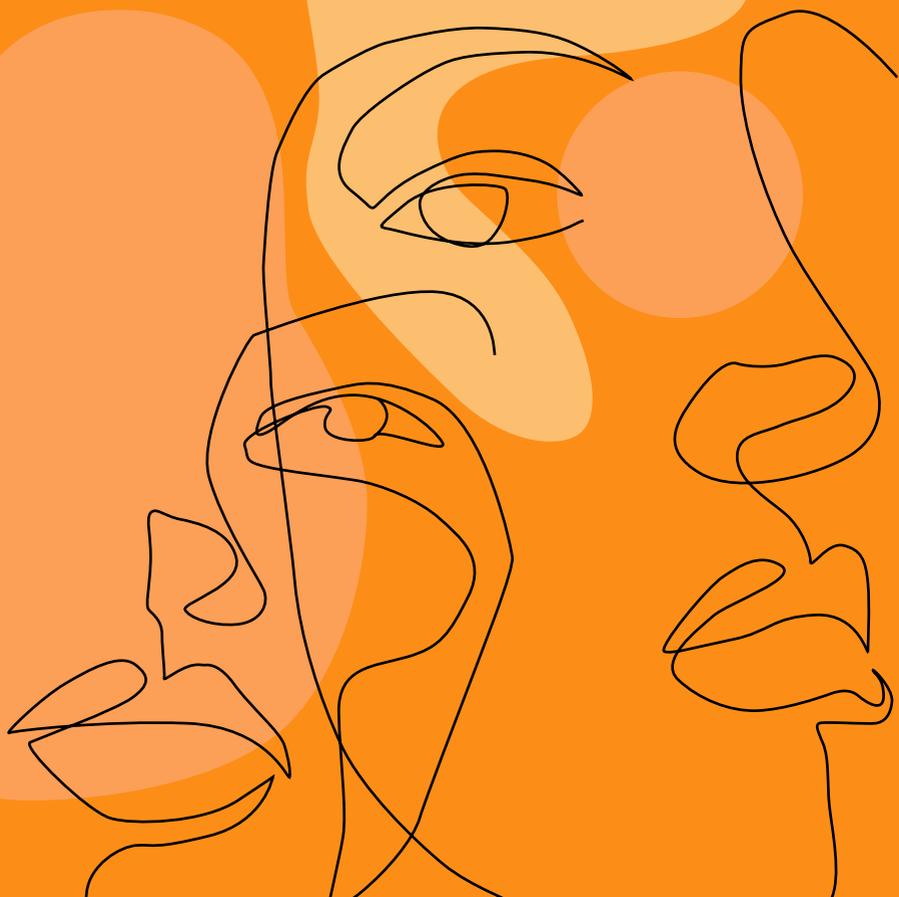
[Pesquisa da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais](#) (Fiemg) mostra que 12,5% das mulheres ocupadas economicamente no país sofreram algum tipo de violência nos últimos 12 meses, o que menos uma vez ao trabalho nos últimos 12 meses. Em média, foram 18 dias de falta por ano em razão da violência, em sua maioria ocorrida no contexto doméstico.

O estudo da Fiemg calcula que, em 10 anos, a violência contra a mulher provoca o fechamento de 1,96 milhão de postos de trabalho, com perdas de R\$ 91,44 bilhões em massa salarial e de R\$ 16,44 bilhões em arrecadação de impostos. Ao todo, estima que a violência contra as mulheres produza um prejuízo de R\$214,42 bilhões no PIB do país ao longo de 10 anos.

Só uma a cada 4 empresas atua em casos de violência doméstica contra funcionárias

Realizada com 311 empresas pela Talenses, em parceria com o Instituto Vasselo Goldoni e Instituto Maria da Penha, a [pesquisa Violência e Assédio Contra a Mulher no Mundo Corporativo](#) mostrou que, embora 68% admitam que o assunto deve ser abordado internamente, o mesmo percentual não oferece qualquer tipo de apoio às funcionárias que sofrem violência doméstica. Apenas 25% das empresas monitoram e atuam efetivamente nesses casos. Os principais motivos: o tema não está na agenda prioritária da organização (33%), falta de apoio da liderança (12%) e dificuldade de mensurar e controlar (12%).

**Compreender para
comunicar sobre
violência e assédio
contra mulheres
no trabalho**



O que é violência e assédio no trabalho?

Segundo a Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também chamada Convenção 190 (C190/OIT):

“o termo ‘violência e assédio’ no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero”.

No Brasil, contudo, o conceito de violência e assédio no trabalho definido pela Convenção 190 – em vigor desde 25 de junho de 2021, mas não ratificada pelo país – ainda não foi incorporado aos marcos legais e às práticas corporativas visando um ambiente de trabalho saudável e livre de qualquer tipo de discriminação e violência (*saiba mais na seção sobre a [Convenção 190/OIT](#)*).

O debate sobre a ratificação da Convenção 190 pelo Estado brasileiro começa a entrar na pauta de sindicatos, parlamentares, governos, empresas e da mídia. Por isso, é importante lembrar que o Brasil ainda não conta com uma legislação específica que dê conta de tantas formas de violações de direitos humanos cometidas no mundo do trabalho³ – para além do assédio moral e do assédio sexual –, que incluem diversas outras atitudes e práticas de discriminação, preconceito, abuso, desigualdade, perseguição, sobrecarga e controle excessivos e maus tratos.

O que (não) diz a legislação brasileira sobre assédio no trabalho

No Brasil, [a Constituição Federal](#) define entre seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III) e, entre os direitos sociais, os direitos à saúde, ao trabalho e à segurança no trabalho (arts. 6º e 7º, inc. XXII).

³Para entender o conceito de “mundo de trabalho”, utilizado para destacar que as relações e trocas sociais não se limitam ao local físico e as horas trabalhadas, veja <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/download/138986/134334/270059#:~:text=Mundo%20do%20trabalho%20%C3%A9%20o,e%20as%20tecnologias%20que>

O assédio sexual passou a ser criminalizado no país há apenas duas décadas, a partir da [Lei 10.224/2001](#); já a prática de assédio moral não está prevista em lei como crime, o que possibilita diversas interpretações e não garante proteção às vítimas nem a responsabilização dos agressores.

O que é assédio moral no trabalho?

O conceito de assédio moral no trabalho foi definido pela psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen como sendo toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

Fonte: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Maio de 2019 <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>.

Classificação do assédio moral

<p>Por abrangência</p>	<p>assédio moral interpessoal: praticado de maneira individual, direta e pessoal, visando prejudicar a vítima na relação com a equipe</p>	<p>assédio moral institucional: praticado pela própria empresa ou organização, que estimula, tolera ou é autora da agressão</p>	
<p>Por tipo</p>	<p>assédio moral vertical: ocorre entre pessoas de nível hierárquico diverso</p> <ul style="list-style-type: none"> - descendente, como na pressão da chefia sobre subordinado visando perseguir e/ou punir - ascendente, quando praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra a chefia, a fim de boicotar, causar constrangimento ou até chantagem visando vantagem 	<p>assédio moral horizontal: ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico, por vezes estimulado pela política de competição na empresa</p>	<p>assédio moral misto: ocorre quando o assédio é praticado por superior hierárquico e também por colegas</p>

Fonte: Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Maio de 2019 <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a-7-6d492e4b2457>

Exemplos de assédio moral no trabalho, segundo cartilha do Tribunal Superior do Trabalho

- retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- passar tarefas humilhantes;

- gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- não levar em conta seus problemas de saúde;
- criticar a vida particular da vítima;
- atribuir apelidos pejorativos;
- impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- retirar cargos e funções sem motivo justo;
- impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- vigilância excessiva;
- limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- advertir arbitrariamente; e
- instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

O que é assédio sexual no trabalho?

Somente no início deste século, com a [Lei 10.224/2001](#), o crime de assédio sexual foi incluído no Código Penal brasileiro no artigo 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”, com pena de um a dois anos de detenção.”

Fonte: Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 10.224, de 15 de maio de 2001 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm

Contudo, o reconhecimento do assédio sexual como crime não tem sido suficiente ou eficiente para inibir a prática ou mesmo responsabilizar os agressores. Segundo especialistas, a principal razão é que a aplicação da lei exige que a vítima seja a agente de todo o processo (veja a seção [O que a vítima pode fazer](#)): é ela quem deve fazer a denúncia, colher e apresentar as provas e indicar testemunhas, enfrentando sozinha um processo sempre penoso – ainda mais para quem já está vulnerável e em sofrimento – que pode se arrastar por anos na esfera penal. Diante disso, a vítima de assédio sexual muitas vezes avalia que já sofreu o suficiente, que nem mesmo sabe se deseja ver o agressor preso e que prefere virar a página e deixar para trás a violência que viveu.

Outra questão muito criticada na Lei 10.224 é que ela não contempla as ocorrências em que o assediador não é um superior hierárquico, quando se trata, por exemplo, de um colega ou subordinado. Nesses casos, a prática da violência sexual não é um exercício de poder em razão de superioridade hierárquica, mas ocorre pela naturalização da desigualdade entre os gêneros, o que inclui também noções distorcidas de superioridade física, socioeconômica e até racial.

Outro problema diz respeito a divergências a respeito da prática do ato: para alguns juristas, o assédio sexual pode ocorrer pelo simples constrangimento da vítima; para outros, o crime se configura com a prática contínua dos atos de assédio.

Classificação do assédio sexual

Por categoria	assédio sexual por chantagem: ocorre quando se caracteriza que aceitar ou não a investida sexual é colocado pelo agressor como fator determinante para que tome uma decisão favorável ou prejudicial à vítima no trabalho	assédio sexual por intimidação: em situações de incitação sexual, caracterizadas por humilhações e “brincadeiras”, que incluem desde a exposição da privacidade até a exibição de pornografia, entre outras, que resultam em um ambiente de trabalho hostil e tóxico
----------------------	--	---

Fontes: Feijó, Carmem; e Giesel, Taciana, “Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?”, Tribunal Superior do Trabalho, 2021 <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>; Tribunal Superior do Trabalho, Cartilha Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente Trabalho Mais Positivo, maio de 2019; <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

Machismo não está na lei, mas também viola o direito das mulheres a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio

Algumas atitudes e práticas de violência e assédio no ambiente de trabalho dirigidas a mulheres são tão comuns que muitas vezes passam despercebidas – especialmente para os homens, não para as mulheres – mas são bastante conhecidas, a ponto de ganharem nomes específicos popularizados em inglês:

- **bodyshaming:** apontar características físicas com piadas e apelidos
- **maninterrupt:** interromper a fala da mulher;
- **mansplaining:** explicar-lhe coisas óbvias;
- **manspreading:** invadir o espaço físico dela ao abrir e esticar pernas e braços;
- **bropropriating:** repetir as ideias dela, apenas de outra forma;
- **gaslighting:** fazer críticas ou piadas – sobre TPM, por exemplo – para desqualificar o trabalho ou comportamento da mulher e fazê-la duvidar de sua percepção, raciocínio ou memória;
- **negging:** ofender para surpreender e desarmar, como “estratégia de sedução”.

Competências da Justiça Comum e da Justiça do Trabalho

A inclusão do crime de assédio sexual no Código Penal brasileiro ([Lei 10.224/2001](#)) define que esse processo criminal é da competência da Justiça Comum. Contudo, o assédio sexual também pode envolver a competência da Justiça do Trabalho:

- quando se enquadra “nas hipóteses de não cumprimento das obrigações contratuais (artigo 483, alínea “e”, da [Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\)](#)) ou de prática de ato lesivo contra a honra e boa fama (artigo 482, alínea “b”). Nessa situação, a vítima pode obter a rescisão indireta do contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, e terá o direito de extinguir o vínculo trabalhista e de receber todas as parcelas devidas na dispensa imotivada (aviso prévio, férias e 13º salário proporcional, FGTS com multa de 40%, etc.)”;
- quando se caracteriza o dano e se configura o assédio sexual, “a vítima tem direito também a indenização para reparação do dano (artigo 927 do Código Civil). Nesse caso, a competência é da Justiça do Trabalho, pois o pedido tem como origem a relação de trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição da República)”.

Diferentemente do Direito Penal, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação mesmo que a vítima não seja subordinada ao assediador, ou seja, nos casos de assédio horizontal ou vertical entre colegas de trabalho. [Segundo o TST](#), “a responsabilidade pela reparação é da empresa (artigo 932, inciso III, do Código Civil), e o empregador poderá ajuizar ação de regresso (ressarcimento) contra o agente assediador”.

Alguns projetos em tramitação

De volta à Câmara dos Deputados após passar pelo Senado, o [Projeto de Lei da Câmara \(PLC\) 130, de 2011](#), estabelece multa em caso de desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no valor de cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.

O Projeto de Lei (PL) 1.399/2019 propõe alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para instituir medidas contra o assédio moral ou sexual a mulheres no ambiente de trabalho, “com atuação simultânea em três frentes: a abertura de canais seguros de denúncia e apuração dos fatos, o apoio psicológico à vítima de assédio e a elevação do nível de conscientização dos empregados e empregadores quanto ao problema e sua gravidade”.

Números sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho

76% das trabalhadoras já sofreram violência e assédio no trabalho



Fonte: [Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, dezembro 2020)

E se compararmos as respostas das mulheres e homens entrevistados:

As mulheres são as principais vítimas de violência e assédio no trabalho

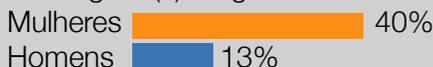
Passou por pelo menos uma destas situações, mesmo tendo acontecido uma única vez



Seu trabalho foi supervisionado excessivamente



Foi xingado(a) ou gritaram com você



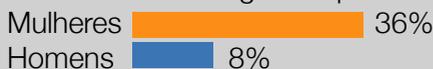
Recebeu de pessoas do sexo oposto convites para sair ou insinuações constrangedoras



Suas opiniões ou pontos de vista não eram levados em consideração



Foi elogiado(a) por pessoas do sexo oposto de forma constrangedora por seus atributos físicos



Ganhava um salário menor do que as pessoas do sexo oposto que ocupavam o mesmo cargo que você

Mulheres  34%

Homens  6%

Foi humilhado(a) na frente dos colegas de trabalho

Mulheres  33%

Homens  13%

Foi criticado(a) ou fizeram piada sobre sua vida privada ou hábitos

Mulheres  33%

Homens  13%

Foi criticado(a) sempre com relação ao seu esforço no trabalho

Mulheres  29% (26% AB, 28% C e 36% DE)

Homens  14%

Recebeu constantemente tarefas impossíveis de serem cumpridas no prazo estipulado pelo(a) chefe ou superior

Mulheres  27%

Homens  11%

Foi ameaçado(a) verbalmente

Mulheres  23%

Homens  11%

Foi discriminado(a) por sua aparência física ou idade

Mulheres  22%

Homens  10%

Foi discriminado(a) e constrangido(a) por sua conduta moral (liberdade de escolha de parceiros/as)

Mulheres  16%

Homens  6%

Era constantemente criticado(a) por atrasos ou faltas para resolver problemas familiares

Mulheres  15%

Homens  4%

Foi alvo de agressões sexuais (assédio ou estupro)

Mulheres  12%

Homens  1%

Foi discriminado pela sua raça / cor da sua pele

Mulheres  11% (15% negras e 4% não-negras)

Homens  6% (9% negros e 1% não-negros)

Foi discriminado e constrangido por sua orientação sexual

Mulheres  5%

Homens  3%

Sofreu agressão física

Mulheres  4%

Homens  3%

Fonte: [Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, dezembro 2020)

Perguntadas sobre como reagiram após sofrerem a violência, a maioria das mulheres tratou o caso de forma individual, confrontando o agressor ou evitando contato; uma em cada 4 pediu demissão; 11% não formalizaram a denúncia por terem sido assediadas pelo superior e 10%, por terem visto o mesmo ocorrer outras vezes, sem solução. Dos casos que foram denunciados, em apenas 34% a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor; em 12% a empresa sequer chegou a ouvir a vítima.

Nº de ações por assédio sexual na Justiça do Trabalho

+ de 27 mil ações sobre assédio sexual nas Varas do Trabalho (jan/2015 a jul/2021)

Setores com maior nº de ações judiciais por assédio sexual abertos por ano (jan/2015 a jul/2021):

Comércio 930	Serviços Gerais 774	Indústria 620
------------------------	-------------------------------	-------------------------

Processos de assédio sexual **sobem 21% no 1º semestre de 2021**

Nº de processos abertos no 1º sem/2020: 1.215

Nº de processos abertos no 1º sem/2021: 1.477 (aumento de 21%)

2020: média de 204 processos/mês (quase sete por dia)

Fonte: Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), divulgados por [R7 Notícias](#) e [UOL](#).

Denúncias de assédio sexual ao MPT crescem 64,7% em cinco anos

Nº de denúncias recebidas em 2015: 289

Nº de denúncias recebidas em 2019: 476

Total de denúncias de assédio sexual no trabalho 2015 a 2019: **1.835**

Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), das 1.835 denúncias de assédio sexual, cerca de mil prosseguiram com a abertura de inquéritos civis, 66 foram desdobradas em ações civis públicas e 226 foram resolvidas com termos de ajustamento de conduta (TACs).

Fonte: Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), divulgados pela [Folha de S.Paulo](#).

Após reforma trabalhista, ações sobre assédio sexual caem 68%

Desde novembro de 2017, quando entrou em vigor a reforma trabalhista, o número de ações judiciais que mencionam assédio sexual no ambiente de trabalho vem caindo:

Novas ações trabalhistas por assédio sexual (2015 a 2020)



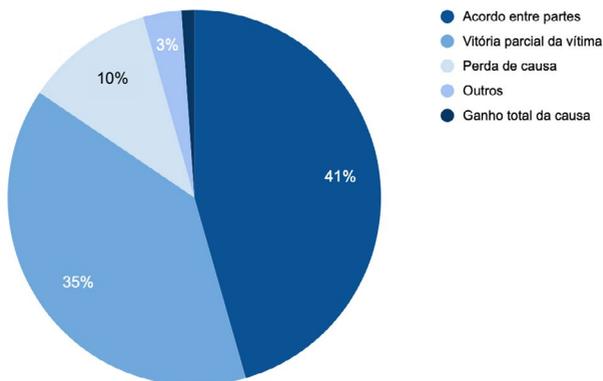
Fonte: Dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa/TST, divulgados pelo portal Conjur:

<https://www.conjur.com.br/2021-ago-28/reforma-trabalhista-acoes-assedio-sexual-chegam-cair-68>

Apenas 1% das ações por assédio sexual tem desfecho favorável à vítima

[Levantamento da organização Gênero e Número](#) mostra que, dos 16.278 processos por assédio sexual julgados em primeira instância na Justiça do Trabalho brasileira entre 2017 e 2020, apenas 224 foram considerados procedentes, isto é, em apenas 1% dos casos as vítimas tiveram suas denúncias totalmente reconhecidas.

Desfecho dos processos de assédio sexual (2017 a 2020)



Fonte: https://www.generonumero.media/assedio_sexual_processos/

Número de ações trabalhistas por assédio moral

Em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. Mas o número pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas como esta.

Fonte: Dados do Tribunal Superior do Trabalho.

O MPT também registrou aumento na quantidade de denúncias de assédio moral no mesmo período. Foram 6.575 casos recebidos pelo órgão em 2015, contra 7.588 no ano passado — acréscimo de 17%. Foram 35 mil casos do tipo do início de 2015 até o fim de 2019.

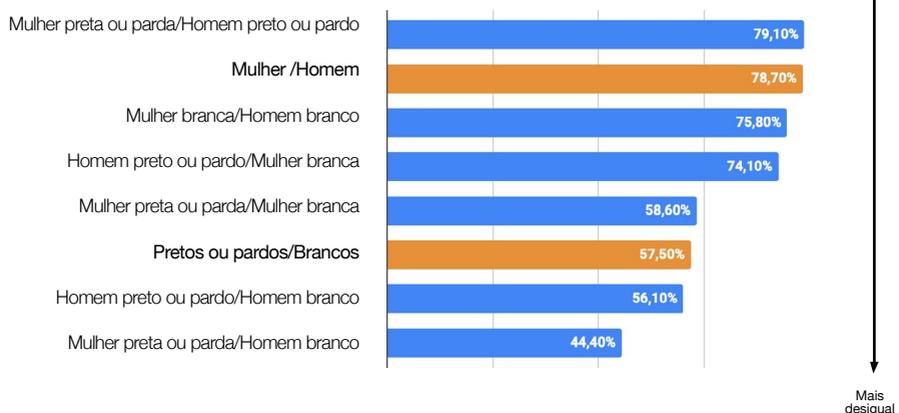
Fonte: Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), divulgados pela Folha de S.Paulo.

Mulheres ganham menos que homens e mulheres negras ganham menos que todos

O IBGE aponta que, enquanto, em 2018, Em 2018, as mulheres receberam 78,7% do valor dos rendimentos dos homens, segundo o IGE, que aponta que a maior desigualdade salarial atinge as mulheres negras (pretas e pardas), que recebem menos da metade (44,4%) do que ganham os homens brancos.

Desigualdade salarial entre mulheres e homens; menor remuneração das mulheres negras

Razão de rendimentos das pessoas ocupadas (%)



Fonte: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil, Informação demográfica e socioeconômica, nº 41, Rio de Janeiro, 2019

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf

O que a vítima pode fazer? E colegas e sindicatos?

Emocionalmente abalada pela violência, com medo de ser acusada de mentirosa ou de ter provocado e também com receio da reação dos colegas, se irão apoiá-la ou se omitir, é muito difícil para uma vítima de assédio no trabalho romper o silêncio e se expor e expor o agressor publicamente. E, se decidir levar adiante o caso, nem sempre encontrará apoio, dentro ou fora da empresa, às vezes nem em casa.

Uma das maiores dificuldades que a vítima enfrenta quando decide denunciar e entrar com uma ação por assédio no trabalho é a produção de provas. Além de registrar de forma detalhada todas as informações sobre a/s ocorrência/s – como data, local, horário, circunstâncias etc., que podem ser tiradas, por exemplo, de conversas por aplicativos de mensagens –, a vítima deve indicar testemunhas do fato.

Nos casos de assédio moral, outra dificuldade é conseguir que colegas se disponham a testemunhar contra um superior ou contra a empresa; já quando se trata de assédio sexual, prática que na maioria das vezes ocorre sem a presença de testemunhas, é importante destacar o peso da palavra da vítima, pois a [Justiça do Trabalho aceita como prova o depoimento da vítima de assédio sexual](#).

O que a vítima pode fazer: orientações do TST

- Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos;
- Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação;
- Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações;
- Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria;
- Caso não tenha sucesso na denúncia, procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e
- Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Maio de 2019 Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Cartilha Prevenção ao Assédio Moral: Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Maio de 2019 <http://www.tst.jus.br/docu-ments/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>

A vítima de assédio sexual pode registrar a ocorrência em uma Delegacia da Mulher e, se não houver, em uma delegacia comum. A ação judicial pode ocorrer nas esferas trabalhista e criminal (veja mais em Competências da Justiça Comum e da Justiça do Trabalho).

Recomenda-se que, após reunir as provas, a vítima forneça todas as informações ao departamento ou canal adequado da empresa:

“porque se for demitida pode recorrer à Justiça do Trabalho para exigir que seus direitos sejam respeitados. A pessoa pode entrar com um processo chamado rescisão indireta, pelo qual consegue receber todos os direitos como se tivesse sido demitida, e ainda seguir com a denúncia na esfera criminal por assédio ou importunação sexual. Quando o agressor for condenado, ela ainda pode entrar com processo civil pedindo indenização monetária pelo transtorno que ele provocou.”

André Costa, especialista em compliance corporativo, em artigo divulgado pelo [Jornal Jurídico](#).

O que podem fazer colegas e sindicatos

Quatro em cada 10 trabalhadores iriam se omitir ao presenciar uma situação de assédio. Foi o que mostrou estudo realizado pelo [Instituto de Pesquisa do Risco Comportamental \(IPRC\)](#), a partir das respostas de 2.435 funcionários e candidatos a emprego de 24 empresas privadas no país, que revelou também que uma parcela significativa dos profissionais brasileiros pratica assédio sexual ou tolera o assédio em seu trabalho como um meio de atingindo resultados.

Assédio moral	Assédio sexual
41% se omitiriam 18% toleram o assédio moral como algo normal e aceitável, muitas vezes o único caminho para que se alcancem resultados	37% se omitiriam 16% buscam deliberadamente se aproveitar da condição de superioridade hierárquica para assediar sexualmente subordinados

Pesquisa online confirma indiferença e omissão frente ao assédio

Apenas 15% dos participantes do [estudo online realizado pela Think Eva e LinkedIn](#) disseram ter auxiliado diretamente a vítima após presenciarem uma ocorrência de violência e assédio no trabalho e 4,3% avisaram o departamento de recursos humanos.

Se você é testemunha: recomendações do MPF

Supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser “a próxima vítima” e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador! Você pode cooperar das seguintes formas:

- oferecer apoio à vítima;
- disponibilizar-se como testemunha;
- procurar o sindicato e relatar o ocorrido;
- apresentar a situação a outros colegas e solicitar mobilização;
- comunicar ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.

Fonte: Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio moral e sexual: previna-se. Brasília: CNMP, 2016
<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>

A responsabilidade das empresas e empregadores



No [Patrícia Galvão Podcast](#), Maíra Andrade de Carvalho, gerente de Diversidade, Equidade e Inclusão da Adidas para a América Latina, analisa o papel das empresas, tanto no âmbito estrutural, de envolvimento e formação de todos os funcionários, quanto na criação de ferramentas de auxílio às mulheres vítimas.

Conforme tratado na seção **O que diz a legislação**, empresa e empregador devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e de medicina do trabalho (artigo 157, inciso I, da [CLT](#)), adotando políticas internas para prevenir a ocorrência de situações de violência, constrangimento e assédio no ambiente de trabalho.

Assim, se a empresa tolera práticas violentas poderá ser responsabilizada em um processo trabalhista.

Após analisar a questão do [assédio sexual em 80 países](#), a [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) destacou, entre as medidas de prevenção, a importância da adoção pelas empresas de uma política sobre assédio sexual que defina direitos e obrigações dos trabalhadores e das empresas e inclua capacitação obrigatória sobre o assunto.

Ações para combate às situações de discriminação, constrangimento e assédio contra mulheres nas empresas



Fonte: [Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Locomotiva / Instituto Patrícia Galvão, dezembro 2020)

A pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão, revela um consenso entre a população brasileira sobre a importância de que as empresas promovam ações de prevenção que envolvam a sensibilização e a conscientização dos funcionários, como distribuição de material informativo e realização de palestras educativas durante o horário de trabalho. Os entrevistados também consideram importantes ações de acolhimento à vítima, estímulo à denúncia e responsabilização do agressor, como canais de denúncia anônima e independente, apoio psicológico e a implementação de uma política efetiva de punição imediata do agressor.

No caso das pequenas e médias empresas, que não dispõem de departamento de compliance, a recomendação de especialistas é que as áreas de recursos humanos, jurídica e operacional trabalhem em sintonia e se articulem para lidar com essas ocorrências. Mas o mais importante é que a gestão dê exemplo e se mostre comprometida com uma política de tolerância zero com a prática de assédio. A complacência e omissão diante de práticas violentas contaminam o ambiente de trabalho e prejudicam a imagem da empresa, não apenas entre seus funcionários e colaboradores, mas também sua imagem pública, perante clientes e fornecedores.

Políticas públicas para o enfrentamento da violência e assédio no trabalho

Tendo em vista os direitos constitucionais das cidadãs e cidadãos brasileiros a trabalho, saúde e segurança, é de responsabilidade do Estado brasileiro garantir a plena efetivação desses direitos por meio de políticas públicas em diversas frentes.

O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas lançou em 16 de junho de 2011 os [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#) (versão não oficial em português), que se baseiam em três eixos – proteção, respeito e reparação – e definem: “(I) o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; (II) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e (III) o acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações”.

Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

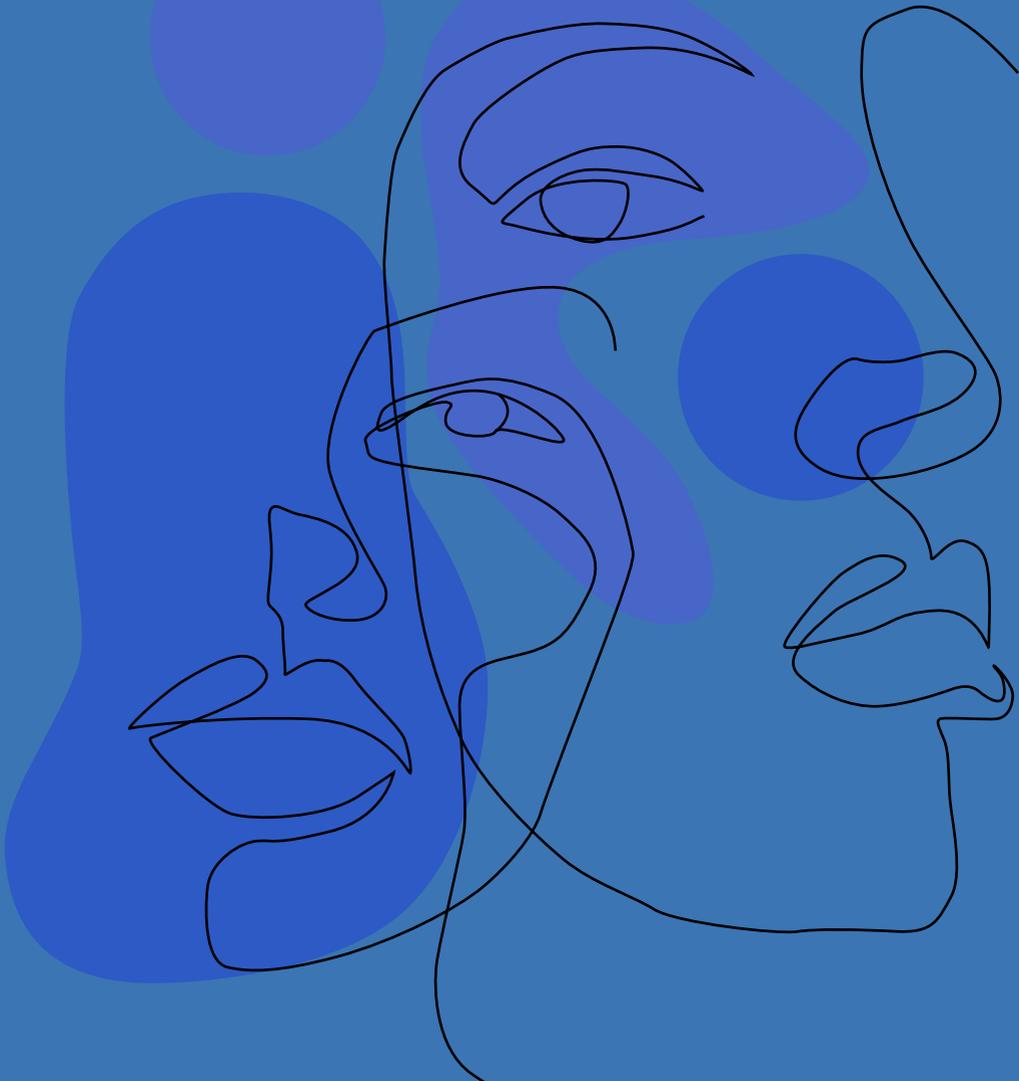
(Programa Trabalho Seguro), criado no âmbito da [Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho \(PNRSJT\)](#), instituída pelo [Ato Conjunto 24/CSJT.TST.GP, de 13 de novembro de 2014, do Tribunal Superior do Trabalho \(TST\)](#) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Entre outros objetivos e recomendações, o programa visa “prevenir e coibir o assédio moral e sexual, garantindo relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão”.

[Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação do Ministério Público do Trabalho](#), instituída pela [Portaria 583, de 22 de maio de 2017](#), e tem os objetivos de: “construir uma cultura organizacional pautada no respeito mútuo, equidade de tratamento e preservação da dignidade das pessoas; buscar soluções pacificadoras, por meio do diálogo permanente, visando dirimir os conflitos interpessoais e setoriais existentes e, ao mesmo tempo, evitar seu agravamento e conformação de situações de assédio; monitorar as atividades institucionais por meio de espaços de discussão coletiva e construtiva a fim de melhorar os ambientes de trabalho; apurar e enfrentar a prática de assédio moral e sexual e de discriminação”.

[Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário](#), instituída pela Resolução 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, tem o objetivo de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Poder Judiciário.

[Protocolo para Julgamento com Perspectiva de gênero](#), cuja adoção pelos órgãos do Poder Judiciário foi recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça em 15/02/2022, é “um guia para que os julgamentos que ocorrem nos diversos âmbitos da Justiça possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos”.

**Por que o Brasil
deve ratificar a
Convenção 190?**



▶ WEBINÁRIO Transmissão pelo Youtube e Facebook da Agência Patrícia Galvão

07/12
às 17h

Convenção 190 para enfrentar a violência e o assédio contra mulheres no trabalho

THAÍS DUMÊT FARIA
OIT Brasil



ANA CAROLINA QUERINO
ONU



JACIRA MELO
Diretora executiva do Instituto Patrícia Galvão





MARISA SANEMATSU
Diretora de conteúdo do Instituto Patrícia Galvão

Série Webinários Percepções da população brasileira sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho
REALIZAÇÃO INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO
APOIO Laudes Foundation

Com as participações de Ana Carolina Querino, representante adjunta da ONU Mulheres Brasil, e Thaís Dumê Faria, oficial técnica em Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho para América Latina e Caribe da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O que a Convenção 190 da OIT traz de novo?



amplia o conceito de violência e assédio no trabalho

“Artigo 1. Para fins desta Convenção:

a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero;”

ênfoca a violência de gênero e a violência doméstica

“b) o termo “violência e assédio baseado em gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.”

(Preâmbulo) “... a violência doméstica pode afetar o emprego, a produtividade e a saúde e segurança, e que governos, organizações de empregadores e trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica;”

adota uma perspectiva transversal e inclusiva

“Artigo 6. Cada membro deve adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no trabalho e na ocupação, incluindo para mulheres trabalhadoras, bem como para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.

A formulação das normas estabelecidas na Convenção 190 e de sua Recomendação foi feita considerando a realidade das empresas de diferentes portes e setores econômicos – traz, portanto, diretrizes realistas e aplicáveis. O Quadro definido nesses dois instrumentos define um roteiro claro para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho em suas diferentes manifestações.

Aprovada em junho de 2019, durante a 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em alinhamento à Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, a Convenção tem o acordo das delegações tripartidas da OIT (formadas por representantes de governos, organizações de empregadores e de trabalhadoras e trabalhadores dos 187 Estados-Membros da OIT)”

Fonte: Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, Programa Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios, OIT/ONU Mulheres/União Europeia, 2020 <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/08/ONU_C190-ELIMINACAO-DA-VIOLENCIA-E-ASSEIDIO-NO-MUNDO-DO-TRABALHO_PT.pdf>.

Primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no trabalho, a Convenção 190 – Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho ([nos idiomas oficiais da ONU](#) e em [versão não oficial em português](#)) – estabelece padrões para regular as relações no mundo do trabalho e foca três eixos de ação: prevenção e proteção; reparação; e orientação e capacitação.

Após anos de discussões entre governos, empregadores e trabalhadores, a Convenção 190 foi aprovada em 21 de junho de 2019, ano em que a OIT celebrou seu centenário. A escolha do tema da Convenção a ser lançada naquele ano de comemoração demonstra a importância do documento, que define pela primeira vez o que é violência e assédio no mundo do trabalho, reconhece o direito de todas e todos a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio e recomenda especial atenção na abordagem do assunto a partir de uma perspectiva de gênero e transversal.

Por essas razões a Convenção 190 é um instrumento inovador, porque amplia o conceito de violência e assédio no trabalho para contemplar qualquer ameaça ou prática, de ocorrência repetida ou única. Também amplia sua abrangência para além da estrutura física e do local de trabalho, incluindo ocorrências relacionadas ou decorrentes do trabalho, como em deslocamentos e viagens a serviço,

em alojamentos e também de modo virtual, caso do cyberbullying. E suas diretrizes dizem respeito a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente de sua situação de contrato de trabalho, incluindo candidatos a emprego, voluntários, trabalhadores em treinamento, estagiários e aprendizes, e em todos os setores, públicos ou privados, tanto da economia formal como informal, nas áreas urbanas ou rurais.

Adotando uma perspectiva de gênero para tratar da violência e assédio no trabalho, a Convenção 190 recomenda às empresas atenção para a dimensão da violência doméstica e uma abordagem transversal para garantir proteção aos grupos mais vulneráveis a serem vitimados por formas cruzadas de estigma, discriminação e violência.

Países que ratificaram a Convenção 190: [O Uruguai foi a primeira nação a ratificar a Convenção 190](#), em 12 de junho de 2020. Até fevereiro de 2022, já haviam ratificado a C190: África do Sul, Argentina, Equador, Fiji, Grécia, Ilhas Maurício, Itália, Namíbia, Somália e Uruguai. No momento, órgãos e instituições em diversos países, como Albânia, Espanha, França, Angola, Gana, Paquistão, Filipinas, Libéria e Camboja, entre outros, estão avançando no debate pela ratificação da Convenção 190 [[acompanhe aqui o status das ratificações](#)].

O que muda com a ratificação da Convenção 190?

Convenções e protocolos são tratados internacionais, isto é, acordos formais entre Estados, organismos internacionais e associações, que definem padrões mínimos a serem observados e cumpridos por todos os que os ratificam. Quando ratificada por um país, isto é, aprovada pelo parlamento e incluída na legislação nacional, a convenção passa a ser obrigatória. Por isso é tão importante que o Brasil ratifique a Convenção 190.

Especialistas destacam, contudo, que, mesmo sem a ratificação pelo Brasil, os conceitos adotados pela OIT na Convenção 190 podem ser aplicados no país em razão de nossas lacunas jurídicas:

“Apesar de ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, não há vedação ao uso dos conceitos introduzidos pela OIT na referida norma, pois não há conceito legal de assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro e a CLT é clara ao dispor em seu artigo 8º que, na falta de disposições legais ou contratuais, a Justiça do Trabalho poderá decidir o caso utilizando o Direito comparado, no qual está incluso o direito transnacional, sendo a Convenção 190 da OIT, a partir de sua edição, a fonte normativa do assédio moral no âmbito das relações de trabalho.”

Lucas Silva de Castro, juiz do Trabalho substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA), em [artigo divulgado pelo Conjur](#).

Na mesma direção, as [juízas Noemia Porto e Luciana Conforti, diretoras da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho \(Anamatra\)](#), defendem a importância da ratificação, mas destacam que a Convenção 190 já pode “servir de horizonte para a interpretação dos tribunais, no julgamento de casos concretos e como fonte de reivindicações sindicais. Isso ocorre, inclusive, porque os termos da nova Convenção são compatíveis com os princípios adotados pela Constituição de 1988”.

Para as mulheres brasileiras, a adoção dos conceitos e recomendações da Convenção 190 representa um avanço importante na direção da garantia de um mundo do trabalho livre de violência e assédio:

“Artigo 4. Cada Membro deve adotar, de acordo com as leis e circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e com perspectiva de gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Artigo 6. Cada Membro deve adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no trabalho e na ocupação, incluindo para mulheres trabalhadoras, bem como para trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade que são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio no mundo do trabalho.”

Fonte: [Convenção \(nº 190\) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho \(2019\)](#), em versão não oficial para o português.

Aqui cabe lembrar que o Brasil já ratificou importantes convenções internacionais que tratam dos direitos das mulheres à igualdade e a uma vida sem violência:

- [Convenção CEDAW \(Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ONU, 1979\)](#), que entrou em vigor no país em 2 de março de 1984, com reservas (discordância) em relação a alguns artigos. Apenas em 2002, o [texto integral da Convenção CEDAW foi promulgado pelo Brasil](#).
- [Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher \(Convenção de Belém do Pará\)](#), adotada pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em Belém do Pará, Brasil, em 9 de junho de 1994, e [promulgada em 1º de agosto de 1996](#).

Aumenta a mobilização pela ratificação da C190 pelo Brasil



Luiza Batista, presidenta da Fenatrad (Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas), defende a ratificação da Convenção 190 da OIT, mas que ela seja de fato implementada, citando o exemplo da Convenção 189 sobre Trabalho Doméstico, que foi ratificada mas não garantiu proteção e direitos para as trabalhadoras domésticas brasileiras, durante o webinar “Violência e assédio contra mulheres no trabalho”, realizado pelo Instituto Patrícia Galvão em 24/03/2021.

Anamatra envolve deputada federal pela ratificação

Em busca de apoio no Congresso pela ratificação da Convenção 190, representantes da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do

Trabalho (Anamatra) reuniram-se em duas ocasiões com a deputada Tereza Nelma (PSDB/AL). No segundo encontro, em dezembro de 2021, [a parlamentar se comprometeu a organizar um ato em prol da ratificação em março de 2022](#), com a participação de parlamentares, autoridades e organizações da sociedade civil.

Bancada feminina pressiona Presidência a encaminhar processo de ratificação

Em 08/02/2022, foi enviada à Secretaria de Governo da Presidência da República a [Indicação 1483/2021, da bancada feminina](#) na Câmara dos Deputados, sugerindo a ratificação da Convenção 190. Após mencionar as manifestações de apoio de setores da Justiça e do empresariado nacional, o texto da indicação apela ao presidente, “com a urgência que o caso exige, que providencie a negociação e assinatura da Convenção 190 junto à OIT, submetendo posteriormente a este Parlamento a matéria para deliberação”.

Em novembro de 2021, sindicatos pedem a ratificação

Para muitas organizações de trabalhadoras e trabalhadores, o mês de novembro – em que se celebram no dia 25 o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres e se intensificam as ações da Campanha dos 16 (21 no Brasil) Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher – foi dedicado a informar, debater e exigir a ratificação da Convenção 190. A [Rede UNI Mulheres Brasil](#) promoveu eventos virtuais com a participação de representantes de centrais, como a [União Geral dos Trabalhadores \(UGT\)](#), e [sindicatos dos comerciários e bancários](#). E a [Federação Internacional de Jornalistas \(FIJ\)](#) lançou no fim de novembro de 2021 sua campanha pela ratificação da Convenção 190 da OIT.

MPT divulga nota e manifesto pela ratificação

Assinada pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), do Ministério Público do Trabalho (MPT), a [nota foi divulgada em 10 de dezembro de 2020](#), Dia Internacional dos Direitos Humanos, e pede a ratificação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da OIT:

“A paz social assenta raízes na garantia de segurança econômica e um nível de bem-estar material a todas as pessoas e no convívio social livre de violência e assédio. Com o fito de assegurar uma sociedade próspera e sustentável, com respeito aos direitos humanos em solo brasileiro, o Ministério Público do Trabalho se manifesta favoravelmente à ratificação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho.”

Coordigualdade/MPT. *“Pela paz no trabalho”.* [Manifesto pela ratificação da Convenção 190 da OIT, 09/12/2020.](#)

No âmbito das celebrações do aniversário da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou em 6 de agosto de 2021 outro manifesto em defesa da ratificação pelo Brasil da Convenção 190:

“Com o fito de assegurar uma sociedade próspera e sustentável, com respeito aos direitos humanos e a igualdade de oportunidades para mulheres e homens, nos 15 anos da Lei Maria da Penha, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho e o Grupo de Trabalho sobre Violência e Assédio, convida a sociedade brasileira a refletir sobre o impacto negativo de práticas cotidianas que incitam à violência doméstica e violência contra a mulher, bem como reforça sua manifestação em prol da ratificação pelo Brasil da Convenção 190 e da Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho.”

Coordigualdade/MPT. *Medidas para o enfrentamento à violência doméstica na sociedade e no trabalho: 15 anos da Lei Maria da Penha.* [Manifesto pela ratificação da Convenção 190 da OIT, 05/08/2021.](#)

Movimento de empresas defende a ratificação

“Reconhecidamente uma questão de direitos humanos, a violência baseada em gênero no ambiente de trabalho, afeta também gravemente o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança, principalmente das mulheres, sendo urgente, portanto, que o governo brasileiro, bem como as organizações de empregadores e trabalhadores se unam no apoio à ratificação da Convenção 190 como medida imprescindível para a consolidação da estrutura legal que habilita cada vez mais a ação e o protagonismo do setor privado no enfrentamento deste desafio social onipresente e agravado no novo mundo do trabalho híbrido.”

Daniela Grelin, diretora executiva do Instituto Avon e cofundadora da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas, [em blog na Exame.](#)

Outras convenções trabalhistas importantes

Convenções ratificadas pelo Brasil ([acompanhe o status aqui](#))

- Convenção 100: [Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor](#), adotada em 1951 e ratificada pelo Brasil em 25/04/1957.
- Convenção 103: [Amparo à Maternidade \(Revista\)](#), adotada em 1952 e ratificada pelo Brasil em 18/06/1965.
- Convenção 111: [Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação](#), adotada em 1958 e ratificada pelo Brasil em 26/11/1965.
- Convenção 155: [Segurança e Saúde dos Trabalhadores](#), adotada em 1981 e ratificada pelo Brasil em 18/05/1992.
- Convenção 159: [Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes](#), adotada em 1983 e ratificada pelo Brasil em 18/05/1990.
- Convenção 189: [Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos](#), adotada em 2011 e ratificada pelo Brasil em 31/01/2018.

Convenções não ratificadas pelo Brasil ([acompanhe o status aqui](#))

- Convenção 156: [Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família](#), adotada em 1981.
- Convenção 175: [Sobre o Trabalho em Tempo Parcial](#)
- Convenção 177: [Sobre o trabalho em domicílio](#), adotada em 1996.
- Convenção 183: [Sobre a proteção à maternidade](#), adotada em 2000.

Algumas referências úteis e fontes preferenciais



Algumas referências úteis e fontes preferenciais

Justiça do Trabalho

[Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho \(Anamatra\)](#)
[/ Comissão Anamatra Mulheres](#)
[Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\)](#)
[Conselho Superior da Justiça do Trabalho](#)
[Ministério Público do Trabalho \(MPT\)](#)
[Tribunal Superior do Trabalho \(TST\)](#)
[Organização Internacional do Trabalho / OIT no Brasil](#)
[Constituintes-chave da OIT no Brasil](#)

Governo brasileiro

[Agência Brasileira de Cooperação](#)
[Ministério da Cidadania](#)
[Ministério da Economia](#)
[Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos](#)
[Ministério da Saúde](#)
[Ministério das Relações Exteriores](#)
[Ministério do Meio Ambiente](#)
[Ministério do Trabalho e Previdência](#)

Organizações de empregadores

[Confederação Nacional da Agricultura e da Pecuária do Brasil](#)
[Confederação Nacional da Indústria](#)
[Confederação Nacional das Instituições Financeiras](#)
[Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo](#)
[Confederação Nacional do Transporte](#)

Organizações de trabalhadores e trabalhadoras (procure as Comissões de Mulheres)

[Central dos Sindicatos Brasileiros](#)
[Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil](#)
[Central Única dos Trabalhadores](#)
[Força Sindical](#)
[Nova Central dos Trabalhadores](#)
[União Geral dos Trabalhadores](#)
[Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas \(Fenatrad\)](#)

[Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário da CUT \(CN-TRV/CUT\)](#)

[ONU Mulheres Brasil](#)

Sociedade civil

[Articulação de Mulheres Brasileiras \(AMB\)](#)

[Articulação de Mulheres Negras Brasileiras \(AMNB\)](#)

[Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica \(ABMCJ\)](#)

[Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades \(CEERT\)](#)

[Coalizão Empresarial Pelo Fim da Violência Contra Mulheres e Meninas](#)

[Instituto Eqüit – Gênero, Economia e Cidadania Global](#)

[Instituto Trabalho Decente \(ITD\)](#)

[Marcha Mundial das Mulheres Brasil](#)

[Movimento de Mulheres Camponesas](#)

[C190 – Violence and Harassment Convention, 2019](#)

(em inglês e nos idiomas oficiais da ONU)

[Convenção 190 sobre Violência e Assédio da OIT](#)

(em português, versão não oficial)

[Convenção 190 e Recomendação 206 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho](#) (em versões acessíveis)

[Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019](#)

[Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Brazil](#)

[Relatório “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”, Genebra, 108ª sessão da OIT, 2018](#)

(em português, versão não oficial)

Conteúdos produzidos pelo Instituto Patrícia Galvão

[Agência Patrícia Galvão](#)

[Banco de fontes com dados e contatos de especialistas em violência de gênero](#)

[Pesquisa Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho](#) (Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva/Laudes Foundation, 2020)

[Vídeo Convenção 190 pode mudar vidas: #RatificaC190Brasil](#)

[Webinário Violência e assédio contra mulheres no trabalho \(24/03/2021\)](#)

[Webinário Como se sentem e reagem as mulheres que já viveram situações de violência e assédio no trabalho? \(23/06/2021\)](#)

[Webinário Convenção 190 para enfrentar a violência e o assédio contra mulheres no trabalho \(07/12/2021\)](#)

[Webinário Violência e assédio contra mulheres no trabalho: responsabilidades das empresas e do Estado \(27/01/2022\)](#)
[Podcast Episódio 1: Violência e desigualdade de gênero no mercado de trabalho](#)
[Podcast Episódio 2: Como se sentem e reagem as mulheres que já viveram situações de violência e assédio no trabalho?](#)
[Podcast Episódio 3: O que as empresas podem e devem fazer para enfrentar a violência doméstica e familiar?](#)

Manuais e cartilhas

[ABC da Violência contra a Mulher no Trabalho. Ministério Público do Trabalho, 2018](#)
[Assédio moral e sexual - Previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público, 2016](#)
[Assédio sexual no mercado de trabalho. ONU Mulheres/UNFPA Brasil/ACNUR, 2021 \(edição espanhol/português\)](#)
[Cartilha Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Ministério Público do Estado de São Paulo, 2017](#)
[Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo. Tribunal Superior do Trabalho, 2019](#)
[Guia antimachismo no trabalho. Ifood Mulheres, 2020](#)
[Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Ministério Público do Trabalho, 2019](#)
[Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário: Guia prático para implementação com foco em gênero. Ajufe/Jota/Bastet, 2021](#)
[Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, 2019 \(versão não oficial em português\)](#)
[Trabalho Sem Assédio: Todos contra o assédio sexual no MPSP. Ministério Público do Estado de São Paulo](#)

