

## LOCAIS DE ATENDIMENTO DA DEFENSORIA PÚBLICA CAPITAL

### Sede e Centro de Atendimento Multidisciplinar - CAM

Rua José Bonifácio, 66, Centro. Telefone: (41) (41) 3219-7300

### Núcleos Especializados da Defensoria Pública

Rua José Bonifácio, 66, Centro.

**NUCIDH** - Cidadania e Direitos Humanos - Telefone: (41) (41) 3219-7363

**NUFURB** - Itinerante Questões Fundiárias e Urbanísticas - Telefone: (41) 3219-7384

**NUDIJ** - Núcleo da Infância e Juventude - Telefone: (41) 3219-7380

**NUDEM** - Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher - Telefone: (41) 3219-7381

**NUPEP** - Política Criminal e Execução Penal - Telefone: (41) 3219-7398

### Defensoria Pública em Santa Felicidade

Avenida Via Vêneto, 1490 - Santa Felicidade. Telefone: (41) 3272-3641

### Defensoria Pública no Boqueirão

Avenida Marechal Floriano Peixoto, 8257. Telefone: (41) 3278-8619

### Defensoria Pública no CIC

Lodovico Kaminski, n.º 2525, Caiuá - Curitiba - CEP: 81260-282. Telefone: (41) 3576-1027

### Defensoria Pública no Pinheirinho

Avenida Winston Churchill, 2471 - Capão Raso - Curitiba/PR. Telefone: (41) 3268-3964

### Casa da Mulher Brasileira

Avenida Paraná, 870, Cabral. Telefones: (41) 3221-2731 e (41) 3221-2732

### Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher

Avenida João Gualberto, 1073, Alto da Glória. Telefone: (41) 3353-6738

### Núcleo Criminal de Curitiba

Avenida Anita Garibaldi, 750, Cabral. Telefone: (41) 3256-7156

### Vara da Infância e da Juventude e Adoção

Rua da Glória, 290, Centro Cívico, 1º Andar. Telefone: (41) 3352-8783

### Vara de Adolescentes em Conflito com a Lei - Infração

Rua Pastor Manoel Virgílio de Souza, 1310, Capão da Imbuia.

### Vara de Infrações Penais contra Crianças, Adolescentes e Idoso

Avenida Iguaçu, 750, Rebouças. Telefone: (41) 4501-6413

### Fórum do Boqueirão

Avenida Marechal Floriano Peixoto, 8257, Boqueirão. Telefone: (41) 3278-8619

### Fórum de Santa Felicidade

Avenida Via Vêneto, 1490, Santa Felicidade. Telefone: (41) 3272-3641

### Fórum da Cidade Industrial - CIC

Rua Lodovico Kaminski, 2525, Caiuá. Telefone: (41) 3576-1027

### Fórum do Pinheirinho

Avenida Winston Churchill, 2471, Capão Raso. Telefone: (41) 3268-3964

### Tribunal do Júri

Praça Nossa Senhora De Salette, Centro Cívico. Telefone: (41) 3352-2964

## DEMAIS LOCALIDADES

**São José dos Pinhais:** Rua João Ângelo Cordeiro. Telefone: (41) 3088-1666

**Guaratuba:** Rua Tiago Pedroso, 417, Ed. do Fórum - Cohapar. Telefone: (41)3472-6256

**Castro:** Rua Padre Damaso, 81, Centro. Telefone: (42) 2122-5508

**Ponta Grossa:** Rua Doutor Leopoldo da Cunha Guimarães, 300. Telefone: (42) 3222-8063

**Guarapuava:** Avenida Manoel Ribas, 2537. Telefone: (42) 3627-6987 / (42) 3622-7055

**Cianorte:** Avenida Maranhão, 255, Centro. Telefone: (44) 3637-2469

**Umuarama:** Rua Desembargador Munhoz de Mello, 3792, Zona I. Telefone: (44) 3624-8413

**Apucarana:** Travessa João Gurgel Macedo, 100, Centro, no Fórum da Cidade.

Telefone: (43) 3424-1341

**Londrina:** Av. Bandeirantes, n. 263, Vila Ipiranga. Telefone: (43) 3521-3700

**Maringá:** Av. Tiradentes, 1289, Zona 4. Telefone: (44) 3262-8447

**Cornélio Procopio:** Rua Massudi Amim, 165, Centro. Telefone: (43) 3401-3419

**Campo Mourão:** Rua Duque de Caxias, 786, Jardim Lar Paraná, Centro.

Telefone: (44) 3524-4768

**Cascavel:** R. São Paulo, 346 - Centro, Cascavel - CEP 85801-020 Telefone: (45) 3224-1471

**Foz Do Iguaçu:** Rua Antônio Raposo, 923, Centro. Telefone: (45) 3523-5708 /

(45) 3422-3400

**Francisco Beltrão:** Rua Tenente Camargo, 2112, Centro. Telefone: (46) 3524-5594

**União da Vitória:** Rua Marechal Floriano Peixoto, 314, Centro União da Vitória/PR.

Telefone: (42) 3523-3483



Defensoria Pública  
do Estado do Paraná

# A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

## DIREITOS E VIOLÊNCIAS



EDEPAR  
ESCOLA DA DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO PARANÁ



NUDEM  
NÚCLEO DE PROMOÇÃO E DEFESA  
DOS DIREITOS DA MULHER  
DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ

Machismo pode ser definido, em síntese, como a "ideologia da supremacia do macho que nega a igualdade de direitos para homens e mulheres"<sup>1</sup> e um conjunto de atitudes, comportamentos e pensamentos que se baseiam na ideia de que os homens são superiores às mulheres, inclusive no **trabalho**. A "misoginia" é o machismo levado ao extremo.

O chamado "fenômeno do teto de vidro" registra a forte discriminação que as mulheres sofrem em relação a oportunidades iguais no trabalho: embora as mulheres possam ter a mesma formação ou disponibilidade dos homens para se dedicar ao trabalho, a carreira delas é cercada por preconceitos. Em comparação com os colegas homens, as mulheres têm carreiras mais tardias e passam mais dificuldades para alcançar postos de destaque no trabalho.

Ainda, estudo inédito do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) aponta que o índice de violência contra mulheres que integram a população economicamente ativa (52,2%) é praticamente o dobro do registrado pelas que não compõem o mercado de trabalho (24,9%)<sup>2</sup>. Portanto, a construção de uma sociedade não patriarcal, que reconheça a mulher como igual depende do rompimento de preconceitos e **estereótipos também no ambiente de trabalho**.

## MULHERES NEGRAS:

A mulher negra é duplamente afetada: pelo machismo e pelo racismo. A conjugação dos dois fatores de discriminação fica evidente no exemplo da desigualdade salarial: enquanto a mulher branca tem renda média equivalente a 74% do salário do homem branco, a renda da mulher negra é de 44%<sup>3</sup>.

## MULHERES TRANS:

As pessoas transgêneras, sejam mulheres ou homens trans, transgridem as normas do sistema binário de gênero, o qual é considerado como único "inteligível". Em razão disso, são incompreendidas, estigmatizadas, excluídas e invisibilizadas pela sociedade. São raras as oportunidades de trabalho para as mulheres trans, levando a cerca de 90% delas para a prostituição<sup>4</sup>.

## ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO:

**A CADA 4.6 SEGUNDOS, UMA MULHER É VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO NO BRASIL<sup>5</sup>.**

<sup>1</sup> Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis.

<sup>2</sup> Índice de violência doméstica é maior para mulheres economicamente ativas. Ipea, 2019. Disponível em : <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34977&Itemid=6](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977&Itemid=6)>.

<sup>3</sup> Instituto Locomotiva a partir da PNAD 2017 - IBGE. Disponível em: [https://www.institutonetclaroembratel.org.br/cidadania/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/Mulheres-na-pol%C3%ADtica\\_pesquisa-Instituto-Loocomotiva.pdf](https://www.institutonetclaroembratel.org.br/cidadania/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/Mulheres-na-pol%C3%ADtica_pesquisa-Instituto-Loocomotiva.pdf).

<sup>4</sup> O ABC da Violência contra a mulher no trabalho. Disponível em: [https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha\\_violenciagenero-11.pdf](https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf)

<sup>5</sup> Dados do Relógios da Violência do Instituto Maria da Penha: <https://www.relogiosdaviolencia.com.br>. Obs: os dados do site não especificam qual o tipo de assédio (moral, sexual, ou ambos).

## OUTROS CRIMES PODEM OCORRER NO AMBIENTE DE TRABALHO, COMO O CRIME DE ESTUPRO PREVISTO NO ART. 213, DO CÓDIGO PENAL. DENUNCIE!



**PARA MAIS INFORMAÇÕES PROCURE A JUSTIÇA DO TRABALHO DE SUA REGIÃO**  
**ENDEREÇO : AV. VICENTE MACHADO, 400**  
**CENTRO, CURITIBA - PR**  
**TELEFONE: (41) 3310-7000**

### FONTES:

Guia para implantação de salas de apoio à amamentação para a mulher trabalhadora / Ministério da Saúde, Agência Nacional de Vigilância Sanitária. - Brasília : Ministério da Saúde, 2015.

Instituto Locomotiva a partir da PNAD 2017 - IBGE.

Índice de violência doméstica é maior para mulheres economicamente ativas. Ipea, 2019. Disponível em : <[http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=34977&Itemid=6](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34977&Itemid=6)>.

Programa Empresa Cidadã. Lei N° 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Estatuto da Criança e Adolescente (ECA). Lei n° 8.069/90.

Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) - Dec. 4377/2002.

Código Penal : DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940.

O ABC da Violência contra a mulher no trabalho. Disponível em: [https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha\\_violenciagenero-11.pdf](https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf)

**07.** Ampliação da licença-maternidade para 180 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei Federal 11.770/08).

**08.** Direito à estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo ser demitida sem justa causa.

**09.** A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão.

**10.** Direito a ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares durante o período gestacional.

**11.** Direito a mudar de função ou setor, de acordo com o estado de saúde, e ter assegurada a retomada da antiga posição.

**12.** Direito a local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres, facultado o convênio com creches.

**13.** A licença-paternidade pode ser de até 20 dias, em empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, do governo.

**14.** A CLT art. 392-B, possibilita a extensão, ao cônjuge ou companheiro da gestante, o direito de usufruir do tempo de licença que esta teria direito, no caso de falecimento na fruição da licença.

**15.** A CLT (art. 373 - A, IV) proíbe a exigência de atestado ou exame de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, para a admissão ou para a permanência no emprego.

**16.** Direito a aposentadoria por idade com 60 anos.

**17.** O Estatuto da Criança e Adolescente (Lei nº 8.069/90 art. 9º) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/96) estabeleçam que "O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade", com salas de apoio à amamentação nos locais de trabalho.

A Defensoria Pública do Estado do Paraná, por meio da Escola da Defensoria Pública do Estado do Paraná (EDEPAR), estuda a possibilidade de propor a implementação de Salas de Apoio à Amamentação, destinadas à retirada e estocagem do leite materno esgotado durante a jornada de trabalho, das mulheres que trabalham na Instituição. O espaço será destinado às Defensoras, Servidoras, Estagiárias, Funcionárias Terceirizadas e Comissionadas.

O projeto foi idealizado como forma de incentivar o aleitamento materno, bem como para criar ambiente preparado para acolher mulheres no retorno da licença-maternidade, além de buscar promover a equivalência de oportunidades e resultados na vida de mulheres e homens, reconhecendo necessidades e interesses diferentes, na busca pela equidade de gêneros.

## ASSÉDIO MORAL:

Atinge a esfera moral por meio de constrangimento e humilhação, que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho. Praticado por qualquer pessoa (horizontal, vertical ou vertical ascendente), dispensando a relação de hierarquia.

## ASSÉDIO SEXUAL:

Tem conotação sexual e está associado à discriminação de gênero, pois a imensa maioria das vítimas é mulher. O termo "cultura do estupro" é expressão criada nos anos 70 pelo movimento feminista, e designa a tendência de naturalizar os comportamentos violentos de natureza sexual e culpabilizar a vítima. No ambiente de trabalho, é importante a divulgação de campanhas que contribuam para a desconstrução da cultura do estupro, não permitindo que certos comportamentos sigam se perpetuando.

O assédio sexual pode ser:

**a) Por chantagem**, ferindo a liberdade sexual da pessoa assediada - é crime tipificado no Código Penal, art. 216-A, com pena de detenção de 1 a 2 anos. Praticado por superior hierárquico.

**b) Por intimidação**, causando constrangimento à pessoa assediada visando desestabilizar o ambiente de trabalho e o desempenho da vítima e não necessariamente busca um favorecimento sexual. Apesar de não ser crime, o assédio na relação de trabalho pode ser punível como falta grave e cabível ação de indenização por danos morais e materiais. Praticado por qualquer pessoa (horizontal, vertical ou vertical ascendente), dispensando a relação de hierarquia. O empregador é responsável, de qualquer modo, pelos atos de seus empregados.

## IMPORTUNAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

A Lei 13.718/2018 inseriu o art. 215-A no Código Penal, que prevê que quem praticar contra alguém, sem sua anuência, ato libidinoso, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, pratica crime de Importunação Sexual. Assim como outros crimes previstos no Código Penal, como Estupro e Assédio Sexual, o crime de Importunação Sexual é espécie de crime contra a liberdade sexual e também pode ocorrer no ambiente de trabalho. Na Importunação Sexual, diferentemente do estupro, não há uso de violência ou grave ameaça na prática do chamado ato libidinoso.

## COMO AGIR:

Denunciar as atitudes e fatos é essencial para interromper o ciclo de opressão e machismo. Documente e denuncie internamente no setor próprio da empresa, ao Ministério Público do Trabalho que pode mover ação civil pública contra o assediador, a Sindicatos ou Associações, a Delegacia (da mulher ou comum). Cabíveis ação trabalhista para alterar o contrato de trabalho, ação de indenização por danos morais ou materiais e recondução ao emprego (em caso de demissão pela ameaça)<sup>6</sup>. No serviço público, também cabe punição na esfera administrativa, como dispensa, podendo também caracterizar improbidade administrativa.

## OUTROS TERMOS:

**ASSÉDIO VIRTUAL OU "CYBERBULLYING"** - Violência psicológica ou moral, por meio de redes sociais, principalmente contra as mulheres, com conteúdos agressivos e de ódio, que incitam a violência e não se confundem com a liberdade de expressão.

**JULGAMENTO MORAL OU "SLUT SHAMING"** - É a tendência de ridicularizar e julgar a mulher pelo seu comportamento sexual, qualquer prática considerada provocante ou esteja em desacordo com o comportamento socialmente esperado para o seu gênero, por exemplo sua forma de vestir e de ser, contribuindo para a naturalização da violência contra a mulher. O respeito à individualidade e a solidariedade entre colegas integram o meio ambiente de trabalho saudável e sua promoção é dever do empregador.

**O EXPLICA-TUDO OU "MANSPLAINING"** - Junção das palavras "man" (homem) e "explaining" (explicando): é o hábito de o homem "explicar" a uma mulher algo óbvio e que não precisava ser explicado, porque ele supõe que ela não é capaz de entender por si mesma ou porque pretende desmerecer essa mulher, minando a confiança dela diante dos demais.

**O INTROMETIDO OU "MANTERRUPTING"** - Junção das palavras "man" (homem) e "interrupting" (interrupção): comportamento machista por meio do qual um ou mais homens interrompem a fala de uma mulher, sem necessidade, não permitindo que ela conclua um raciocínio, uma frase, uma observação.

**O LADRÃO DE IDEIAS OU "BROPRIATING"** - Junção de "brother" (irmão) e "appropriating" - (apropriação): o homem copia a ideia de uma mulher e leva o crédito no lugar dela.

**O MANIPULADOR OU "GASLIGHTING"** - Trata-se de uma modalidade de abuso psicológico, em que o homem manipula a mulher para que ela deixe de confiar em si mesma, acreditando que não está totalmente sã. No ambiente de trabalho, pode se manifestar nos casos de assédio moral e assédio sexual, em que o assediador tenta desqualificar a vítima, alegando que ela está louca e que não houve assédio algum.

## DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES

A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da Organização das Nações Unidas (ONU) - Dec. 4377/02, prevê, em seu art. 15.1, a igualdade de gênero e, nos arts. 2º, b, e 11, aponta ser dever do Estado tomar medidas para eliminar a discriminação contra a mulher nas empresas e na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos.

A Constituição Federal prevê em seu art. 5º, I, a igualdade de gênero, bem como o trabalho como um direito social (art. 6º), com a igualdade de salário (7º, XXX).

E no art. 7º, XX, estabeleceu incentivos para resguardar os direitos das mulheres, e minimizar as desigualdades de gênero, promovendo a participação da mulher no mercado de trabalho.

### ALGUNS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

- 01.** A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe a diferença salarial, de ascensão profissional, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, definidas como práticas discriminatórias.
- 02.** A CLT (art. 373 - A, VI) veda a realização de revista íntima nas empregadas.
- 03.** Direito à licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sendo garantida a vaga de emprego e salário integral.
- 04.** Também há o direito à licença-maternidade no caso de adoção ou obtenção de guarda judicial de menor, comprovadas mediante termo judicial, (CLT, art. 392-A).
- 05.** Direito a trinta (30) dias de repouso no caso de aborto natural.
- 06.** Direito a dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida. As mães que por alguma razão não possam se beneficiar dessas pausas, poderão negociar com seus empregadores, para usufruir os dois períodos de meia hora juntos, encerrar o expediente uma hora mais cedo ou iniciar a jornada de trabalho uma hora mais tarde.

<sup>6</sup> A Defensoria Pública Estadual não atua na justiça do trabalho.