

CORREIO JURÍDICO

POR MARTHA IMENES



O CNMP é composto por 14 conselheiros

Supremo divulga nome de candidatos a vaga de juiz

O Supremo Tribunal Federal (STF) divulgou nesta quarta-feira (30) a lista de magistrados inscritos para concorrer a uma das vagas destinada à magistratura no Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). A Constituição Federal determina que cabe ao STF indicar um dos dois magistrados que integram o Conselho. O outro é indicado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ). A lista dos candidatos pode ser conferida no site do Supremo (<https://portal.stf.jus.br/>). Agora, a presidência do Supremo encaminhará aos demais ministros da Corte a lista com os candidatos e seus currículos para análise. A escolha do nome será realizada em sessão administrativa do plenário a ser convocada pela presidência.

Composição

O CNMP é composto por 14 conselheiros sob a presidência do procurador-geral da República. Os mandatos dos conselheiros são de dois anos, sendo permitida a recondução ao cargo. As regras para a escolha do indicado do STF estão previstas na Resolução 504/2013.

Workshop

O STF realizará nesta quinta-feira (31) o workshop “Prática de Decisão e os Estilos de Fundamentação de Cortes Supremas e Constitucionais”. O evento será na sala de sessões da Segunda Turma, às 14h30. Link para inscrições está disponível na página do Supremo.



Prazos processuais ficaram suspensos até 31 de julho

Ano judiciário será retomado nesta sexta-feira (1º)

O recesso forense termina nesta quinta-feira, 31 de julho. No dia 1º todos os tribunais retornam às suas atividades normais. As informações são do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Já no primeiro dia do retorno das férias forenses, a Corte Especial terá uma sessão ordinária online prevista para ocorrer às 14h. A pauta, no entanto, ainda não foi divulgada. O expediente da Secretaria do STJ, que funcionou das 13h às 18h, nesse período, inclusive para o atendimento ao público externo, voltará a funcionar em horário normal a partir de amanhã. Lembrando que os prazos processuais civis ficaram suspensos de 2 a 31 de julho, conforme Portaria STJ/GP 403/2025.

Recurso repetitivo sobre crédito

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), sob o rito dos recursos repetitivos (Tema 1.203), fixou a tese de que o oferecimento de fiança bancária ou de seguro-garantia, desde que corresponda ao valor atualizado do débito, acrescido de 30%, tem o efeito de suspender a exigibilidade do crédito não tributário. Com a definição da tese – adotada por unanimidade –, podem voltar a tramitar os processos que estavam suspensos à espera da fixação do precedente qualificado.

STM fará audiência pública

O Superior Tribunal Militar (STM) realizará, no dia 18 de agosto, a 1ª Audiência Pública do Observatório Pró-Equidade da Justiça Militar da União. A iniciativa do Tribunal visa fortalecer a equidade e a inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados nas ações e contratações públicas da Justiça Militar. A audiência será no auditório do STM, em Brasília, das 14h às 18h, e será conduzida pela ministra-presidente Maria Elizabeth Rocha. Podem participar: sociedade civil, instituições públicas e privadas.

Por Martha Imenes

A menos de dois meses de completar 3 anos, a Lei nº 14.457/22, que estabelece o Programa + Mulheres, ainda tem um longo caminho a percorrer para ter reflexos positivos no ambiente de trabalho brasileiro. Em seu Art. 1º a lei cita ações de “prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho”. No entanto, duas pesquisas (uma da KPMG e outra do Tribunal Superior do Trabalho) apontam que a prática do assédio tem evoluído no Brasil. Inclusive alertam que é necessário adotar medidas para combater esse tipo de crime.

De 2020 a 2024, quase 460 mil ações denunciando assédio contra mulheres foram julgadas na Justiça do Trabalho, apenas entre 2023 e 2024 houve um salto de 28%, segundo o Mapa do Assédio no Brasil 2024 da KPMG, que aponta que 30% das profissionais afirmam ter sido vítimas de assédio, sendo a violência psicológica a forma mais comum, presente em 46% dos casos. No caso de assédio sexual, o percentual chegou a 35% no período, mostra o Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Somados, os assédios sexuais, moral e psicológico, respondem por 60% da pesquisa, destacando a gravidade e a prevalência dessas práticas em ambientes profissionais. Ainda mais grave: 92% dessas pessoas não denunciaram, seja por medo ou por falta de confiança nas instituições.

O levantamento da KPMG aborda diferentes tipos de assédio: moral/psicológico; sexual; por deficiência; de gênero; por questões de idade; relacionado à orientação sexual; discriminação religiosa; entre outros.

Resultados alarmantes

-30% dos participantes relataram ter sofrido algum tipo de assédio nos últimos 12 meses

-41% desses casos ocorreram no local de trabalho, o que reforça a responsabilidade das empresas em criar um ambiente seguro para seus funcionários

-O assédio moral/psicológico foi o mais citado, com 46% dos respondentes relatando essa forma de abuso

-14% afirmaram ter sofrido assédio sexual

Retaliação

Entre os que não denunciaram, 27% acreditavam que o caso não seria investigado, enquanto

Denunciar ajuda a combater

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro Aloysio Corrêa da Veiga, avalia que o crescimento das ações por assédio sexual na Justiça do Trabalho nos últimos anos reflete a luta das mulheres contra essa forma de violência de gênero no mercado de trabalho.

“Denunciar é um passo essencial para transformar essa realidade”, afirma. “O TST reafirma seu compromisso com a equidade de gênero e o combate ao assédio, apoiando iniciativas que promovam um ambiente laboral mais justo e seguro”, diz.

Uma cartilha elaborada pela Justiça do Trabalho explica como identificar os tipos de assédio e como proceder.

O que diz a lei

No Brasil, o assédio moral é abordado no artigo 146-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que considera essa prática como uma ofensa reiterada à dignidade do trabalhador, causando-lhe dano físico ou mental no exercício de sua função.

Ele se caracteriza por meio de comportamentos abusivos



O assédio contra mulheres no ambiente de trabalho saltou 28% entre 2023 e 2024, aponta pesquisa

Assédio contra mulheres resulta em 460 mil ações

Levantamentos da KPMG e da Justiça do Trabalho analisaram dados de 2020 a 2024

outros 23% temiam retaliação e 22% não queriam se expor. Esses números evidenciam a necessidade de as organizações aprimorem suas políticas de resposta às denúncias, pontua a KPMG.

O levantamento revela um cenário preocupante nos ambientes de trabalho no Brasil, com as práticas de assédio moral e sexual ainda muito recorrentes e uma cultura de silêncio por parte das vítimas.

Ferramenta

O papel das palavras – e também dos silêncios – na manutenção de ambientes tóxicos são dominantes. “Nem todo abuso é direto ou escancarado. Muitas vezes, ele se disfarça em comentários com tom depreciativo, piadas recorrentes que constroem ou até na ausência de escuta. Isso também fere”, explica Isabella Saes, jornalista e especialista em oratória e comunicação.

Isabella destaca que a violência no ambiente profissional nem sempre vem em forma de gritos ou xingamentos. Há casos em que ela se apresenta de forma

sutil, mas constante: interrupções repetidas em reuniões, sobrecarga proposital de tarefas, exclusão silenciosa de decisões importantes, exigência de metas inatingíveis.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma em cada cinco pessoas já sofreu violência psicológica no trabalho. Além disso, muitos conflitos de comunicação têm origem em diferenças geracionais. É comum, segundo ela, que profissionais experientes se frustrem com a objetividade dos mais jovens, enquanto novas gerações se incomodam com formalidades ou padrões antigos de liderança.

“Comunicação intergeracional exige empatia. Os mais velhos não são os únicos que têm dificuldade em se adaptar. Os mais jovens também precisam compreender a linguagem e os códigos da geração anterior. Sem esse esforço mútuo, a comunicação trava, o trabalho emperra e os ruídos crescem”, analisa Isabella.

Criar um ambiente em que a escuta seja ativa e empática é parte da solução. Saber ouvir sem minimizar o relato de uma

vítima, acolher sem pressionar e encaminhar sem expor são atitudes fundamentais para quebrar o ciclo de silêncio.

“Precisamos parar de achar que escutar é só ficar em silêncio enquanto o outro fala”, afirma Isabella. “Escutar é validar, é perguntar ‘como posso ajudar?’, é não julgar. E, principalmente, é não devolver para a vítima a culpa ou o peso de ter vivido aquilo.”

Isabella reforça que a escuta também deve ser estruturada por processos institucionais. “A liderança precisa se responsabilizar por criar canais reais de escuta, com protocolos, acompanhamentos e critérios claros. Não basta ter uma ouvidoria simbólica ou um RH que funciona só no papel. O acolhimento precisa ser formalizado, reconhecido e confiável.”

O silêncio de quem sofre assédio costuma ser interpretado como conformismo, mas, na prática, ele é um pedido de socorro. Por isso, é fundamental que a cultura organizacional tenha como prioridade a prevenção e o enfrentamento do assédio.

Divulgação

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Aloysio Corrêa da Veiga

A importância de denunciar

O fato de mais de 90% das vítimas não denunciarem a agressão sofrida pode ser explicado pelo medo da exposição e de sofrer alguma retaliação – por exemplo, perder o emprego ou ficar desacreditado perante os colegas.

Também existe uma certa descrença quanto à eficácia das investigações. A relutância das vítimas em tomar providências salienta a necessidade de ações mais efetivas por parte das or-

ganizações para combater o assédio e incentivar as denúncias.

De acordo com o estudo da KPMG, é importante enfatizar que a legislação brasileira oferece mecanismos de proteção para quem reporta o assédio. Além do Código Penal e da CLT, outras leis, como a Lei nº 13.718/2018, criminalizam práticas de assédio e importunação sexual.

A pesquisa indica que os ambientes de trabalho precisam mudar para garantir a segurança dos colaboradores e coibir práticas abusivas. É essencial implementar políticas claras de combate ao assédio, incluindo canais de denúncia seguros e eficazes.

O estudo mostra ainda que 80% dos entrevistados se sentiram à vontade para denunciar o assédio apenas por meio de mecanismos como o hotline, ressaltando a importância desses canais para promover a confiança dos funcionários.

Outro dado relevante é que 48% das pessoas que denunciaram o assédio receberam algum tipo de retorno, um índice que precisa ser melhorado para aumentar a confiança no processo de investigação.