



Prevenção ao Assédio e Violência

Para mulheres profissionais
de Administração



Comissão
Especial
ADM Mulher



Sumário

Apresentação.....	7
1- O que são violência e assédio no trabalho e quais seus tipos?.....	8
2- Possíveis causas do assédio.....	13
3- Exemplos de práticas abusivas contra as mulheres no ambiente de trabalho.....	15
4- O que não se configura como assédio.....	20
5- A violência intrafamiliar e as consequências no ambiente de trabalho.....	21
6- Assédio, violência e as organizações.....	24
7- Quais procedimentos de defesa da mulher vítima de assédio e violência no trabalho.....	27
8 – Qual é a legislação brasileira sobre assédio e violência.....	30

Conselho Federal de Administração (CFA)

Adm. Leonardo José Macedo

Presidente

Adm. Gilmar Camargo de Almeida

Vice-Presidente

Francisco Almeida Costa

Diretor da Câmara de Administração e Finanças

Ficha Técnica

Comissão ADM Mulher CFA

Adm^a. Rita Maria Silveira da Silva
Coordenadora ADM Mulher CFA
CRA-CE

Adm^a. Elisa Aragão Vieira
Líder de Equipe
CRA-PB

Adm^a. Luciene Laranjeira Diniz
CRA-PB

Adm^a. Jocely Ferro dos Santos
CRA-AL

Adm^a. Aline Mendonça da Silva
CRA-MA

Adv^a. Katia Boulos
SP

Adm^a. Carla Lourenço da Costa
CRA-PR

Projeto Gráfico: André Eduardo Ribeiro

Diagramação: Bianca Reis

Apresentação

Esta cartilha visa oferecer conhecimentos na busca de prevenir situações e informar as pessoas nas organizações sobre assédio e violência no trabalho, assim como fortalecer mulheres profissionais de Administração com informações, ferramentas e caminhos de apoio para lidar com os impactos do assédio e violência no ambiente profissional, conforme legislação federal.

A publicação é uma iniciativa do Conselho Federal de Administração (CFA) que, após um amplo estudo e diálogos realizados por meio da Comissão Especial Adm Mulher e do projeto ADM Mulher, preparou este trabalho a fim de dar apoio às mulheres profissionais de Administração e a todas as pessoas, colaboradores (ras) e líderes que compõem as organizações.

1- O que são violência e assédio no trabalho e quais seus tipos?

A “Violência e Assédio” no mundo do trabalho foi definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na sua convenção de nº190, como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, quer se manifestem uma vez ou repetidamente e que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio por razão de gênero.

Violência no trabalho

Pode se manifestar de diversas maneiras, como por meio de agressões físicas, insultos verbais, assédio moral e/ou sexual, discriminação e pode ser praticada por indivíduos externos e de dentro do próprio ambiente de trabalho, e que o **assédio moral** é uma forma de violência caracterizada por atitudes hostis e abusivas que são capazes de causar ofensas à dignidade e à integridade psíquica ou física de uma pessoa. Pode ser praticado por meio de gestos, palavras, atitudes e comportamentos diversos.

Assédio moral

É um processo complexo que envolve uma série de variáveis, em especial, fatores organizacionais, os quais podem predispor, propiciar, incentivar, ou mesmo coibir essa prática, como por exemplo, a

cultura organizacional pois desempenha papel crucial na ocorrência, ou não, do assédio moral, do assédio sexual e de outras formas de violência no ambiente de trabalho.

Tipos de Assédio Moral:

Assédio moral vertical

Descendente

Exercido por superior hierárquico sobre subordinado;

Ascendente

Praticado por subordinado sobre o superior. Ex. situações em que o grupo não aceita a nova chefia;

Assédio moral horizontal

Entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Ex: Instigado por competição exagerada entre colegas, ou quando a equipe é intolerante/discriminatória com o(a) colega;

Assédio moral misto

Acumulação do assédio moral vertical e horizontal. Em geral, a iniciativa da agressão começa com um autor, fazendo com que os demais sigam o mesmo comportamento.

Assédio moral organizacional

Se apresenta como um processo de hostilidades estruturado mediante políticas organizacionais ou gerenciais utilizadas com os objetivos de aumentar a produtividade, reduzir custos, excluir

determinados grupos de trabalhadores/as, reforçar o controle, entre outros. Os alvos podem ser a maioria ou toda a equipe de trabalho ou um grupo específico escolhido pela empresa, como gestantes, trabalhadores/as doentes ou outros que a empresa deseja excluir. Dessa forma, tem como principais formas de expressão as estratégias abusivas de gestão: gestão por injúria, gestão por estresse e gestão por medo. (Soboll 2008).

As pessoas mais afetadas pelo assédio moral em geral são as **mulheres** e ainda pessoas negras; com deficiência; idosas; de outra região do país, nacionalidade ou culturas; população LGBTQIAPN+; doentes ou acidentados.

Assédio moral na modalidade político/eleitoral

É compreendido como a prática de condutas hostis ou abusivas com motivação política, associadas a um partido político, candidato ou pleito eleitoral específico. Objetiva influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política, de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, ou constranger ou humilhar pessoas devido ao seu posicionamento ou escolha política, violando a liberdade de expressão e criando um ambiente hostil.

Assédio virtual ou Cyberbullying

Trata de comentários pejorativos e constrangedores, ameaças, divulgação de rumores, boatos, dados e informações pessoais, divulgados por meio de e-mails, mídias sociais e plataformas de mensagens (aplicativos como Instagram, WhatsApp, Facebook, Twitter), videoconferência, sistemas operacionais internos da empregadora ou

qualquer meio de comunicação digital cujo objetivo é ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir pessoa ou grupo de pessoas.

Assédio sexual

É uma conduta de natureza sexual indesejada, desagradável ou impertinente direcionada a uma pessoa, que causa constrangimento, viola a liberdade sexual e atinge a dignidade da vítima. Essa forma de assédio pode se manifestar por meio de contato físico, palavras, gestos ou outros meios e pode ser classificado de duas maneiras:

Por intimidação

Caracterizado por incitações sexuais com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho;

Por chantagem

Que consiste em exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego.

Vale ressaltar que o **consentimento** não é a ausência de “não” ou o silêncio, pois pode ocorrer da vítima do assédio sexual não expressar sua rejeição de maneira explícita ou tácita devido à vergonha ou medo, ou ainda por não reconhecer aquela situação como anormal, tendo em vista a normalização de comportamentos machistas e sexistas em nossa cultura. O consentimento deve ser dado de maneira clara, consciente e voluntária e pode ser revogado a qualquer momento.

Em relação a **revitimização** ao buscar ajuda ou denunciar, é comum que as vítimas sejam submetidas a procedimentos que as obrigam a reviver repetidamente a violência sofrida, ou até mesmo sejam expostas a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados. Trata-se de um sofrimento adicional da vítima, como por exemplo, através de um atendimento negligente, descrédito na palavra da vítima, descaso com seu sofrimento físico e/ou mental, desrespeito à sua privacidade e constrangimento e a responsabilização da vítima pela violência sofrida.

Principais tipos de assédio

- **Moral:** Humilhação e perseguição.
- **Sexual:** Conduta sexual indesejada.
- **Organizacional:** Estratégias de gestão pelo medo ou estresse.
- **Virtual:** Ofensas e boatos via redes sociais/e-mail.
- **Político:** Coação por escolha partidária.

2- Possíveis causas do assédio

2.1. Fatores relacionados à cultura e estrutura organizacional

- O assédio existe em culturas organizacionais que o permitem ou o valorizam
- Falta de políticas de coibição, prevenção e punição
- Estrutura organizacional
- Cultura e clima organizacional
- Organização do trabalho inadequada
- Grande parte das práticas de assédio decorre de situações de discriminação

2.2. Estilos de gestão e liderança abusivos

- Abuso de poder diretivo
- Autoritarismo
- Liderança imatura
- Estilo de gestão e forma de liderança (podem servir como fatores propiciadores)
- Busca desmedida para o cumprimento de metas
- Estratégias abusivas de gestão
 - *Gestão por estresse (exemplos: cobranças constantes, metas muito exigentes, prazos inadequados)*
 - *Gestão por injúria (utilização de práticas abusivas e persistentes que ofendem a dignidade, honra e imagem)*
 - *Gestão por medo (utiliza ameaças implícitas ou explícitas, como demissão ou penalizações)*

2.3. Fatores relacionados à organização do trabalho e riscos psicossociais

- Organização do trabalho
- Fatores de risco psicossociais
 - Pressão temporal intensa
 - Baixo controle sobre o trabalho combinado com altas demandas
 - Excesso de exigências
 - Trabalho monótono ou repetitivo
 - Clima organizacional ruim

Por que o assédio acontece?



Na organização:

- Falta de prevenção e punição.
- Cultura que valoriza o abuso.
- Discriminação estrutural.



Na liderança:

- Autoritarismo e imaturidade.
- Estratégias de medo e injúria.
- Foco exclusivo em metas.

3- Exemplos de práticas abusivas contra as mulheres no ambiente de trabalho

3.1. Práticas de assédio moral contra mulheres

- ⊗ **Alterar** o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física
- ⊗ **Agredir** fisicamente, mesmo que de forma leve, como empurrões ou fechar a porta “na cara” e falar de forma agressiva e aos gritos
- ⊗ **Agredir** verbalmente, dirigir gestos de desprezo (suspiros, olhares, levantar de ombros)
- ⊗ **Afirmar** machismo, crença na superioridade dos homens em relação às mulheres expressa por meio de atitudes, opiniões e pensamentos que afetam todas as dimensões da vida das mulheres, inclusive o trabalho
- ⊗ **Causar** opressão por meio de condutas discriminatórias cotidianas, muitas vezes despercebidas por estarem culturalmente enraizadas
- ⊗ **Fazer** piadas sexistas humilhando a mulher
- ⊗ **Criticar** ou zombar da vida pessoal, origem, nacionalidade, preferências e/ou convicções como religiosas ou políticas
- ⊗ **Controlar** o tempo de uso dos banheiros

- × **Impor** as suas preferências e/ou convicções religiosas, políticas ou de outra natureza
- × **Invadir** a vida privada por meio de ligações, mensagens ou outros meios de comunicação
- × **Afirmar** ou insinuar incompetência da pessoa pelo fato de ser mulher
- × **Retirar** a autonomia ou privar o acesso aos instrumentos de trabalho
- × **Supervisionar** exageradamente o trabalho da mulher
- × **Vantagens**, aperfeiçoamentos, bonificações concedidas prioritariamente aos homens
- × **Dificultar** ou impedir promoções
- × **Contestar** de forma desrespeitosa as decisões e criticar de maneira exagerada
- × **Atribuir** tarefas inferiores ou diferentes das responsabilidades usuais, ou até mesmo tarefas impossíveis de serem executadas
- × **Delegar** tarefas humilhantes, degradantes e incompatíveis
- × **Ameaçar** constantemente com demissão
- × **Espalhar** boatos
- × **Sobrecarregar** propositalmente a pessoa com mais tarefas em comparação aos colegas
- × **Sobrecarregar** a pessoa com novas atividades, de forma incompatível, desproporcional e inexecutável
- × **Desmerecer** ou desacreditar o(a) trabalhador(a), seja estando só ou perante superiores, colegas ou subordinados
- × **Deixar** a pessoa propositalmente ociosa, sem delegar atividades de sua competência
- × **Isolar** no ambiente de trabalho, seja fisicamente ou recusando qualquer forma de comunicação
- × **Isolar** o(a) trabalhador(a) de eventos sociais e atividades junto aos demais colegas

- ⊗ **Sonegar** informações importantes para a realização do trabalho ou induzir ao erro
- ⊗ **Desconsiderar** a opinião ou subestimar o conhecimento da mulher
- ⊗ **Subestimar** o conhecimento da mulher e querer explicar tudo, como se ela não tivesse capacidade de entender sozinha ou não tivesse conhecimento sobre aquilo. (Mansplaining: junção das palavras em inglês “man” (homem) e “explain” (explicar))
- ⊗ **Apropriar-se** de ideias, estudos, pesquisas, que uma mulher produziu, levando todo o crédito em seu lugar. (Bropriating: junção das palavras em inglês “brother” (irmão) e “appropriating” (apropriação))
- ⊗ **Interromper** constantemente e de forma desnecessária uma mulher durante uma conversa ou mesmo durante uma apresentação de trabalho. (Maninterrupting: junção das palavras em inglês “man” (homem) e “interrupting” (interrupção))
- ⊗ **Manipular** psicologicamente uma mulher, fazendo-a questionar sua própria inteligência, memória ou sanidade, levando-a a não acreditar em si mesma: utilizar frases como “você está louca”, “você está exagerando” (Gaslighting: a expressão faz referência à peça teatral ‘Gas Light’, de 1938, depois transformada em filme, na qual o marido manipula o ambiente, de forma a convencer a esposa de que ela seria louca)
- ⊗ **Em** caso de denúncia: supervisionar/perseguir a vítima de forma incompatível e desproporcional
- ⊗ **Em** caso de denúncia: suprimir autoridade da vítima
- ⊗ **Em** caso de denúncia: interromper ou ignorar a presença da vítima
- ⊗ **Desconsiderar** problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas
- ⊗ **Pressionar** para que o(a) trabalhador(a) não exerça seus direitos trabalhistas, como férias, folgas e licenças

- Relacionado à gestação e maternidade:
 - *Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa;*
 - *Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;*
 - *Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;*
 - *Interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem.*
 - *Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas fora da empresa*
 - *Desconsiderar recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas*

3.2. Práticas que configuram assédio sexual e importunação

- ⊗ **Conversar** ou contar piadas com caráter sexual e/ou obsceno
- ⊗ **Dizer** frases ofensivas de duplo sentido
- ⊗ **Insultar** e/ou falar palavras de baixo calão
- ⊗ **Ter** gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual
- ⊗ **Contar** piadas ou fazer uso de expressões de conteúdo sexual
- ⊗ **Fazer** observações sexistas, brincadeiras ou provocações sexuais
- ⊗ **Insinuações** explícitas ou veladas
- ⊗ **Assédio** não verbal: olhares insistentes e intimidadores, gestos ou movimentos corporais sugestivos
- ⊗ **Enviar** comunicações (e-mails, cartas, mensagens de texto instantâneas, chamadas de voz ou vídeo) com conteúdo pejorativo ou pornográfico
- ⊗ **Exibir** material pornográfico
- ⊗ **Expôr** a avaliação de uma pessoa, unicamente, por seus atributos físicos

- ⊗ **Fazer** abordagens inapropriadas (assobios ou outros sons)
- ⊗ **Tecer** comentários com teor sexual sobre a forma de se vestir ou se apresentar da mulher
- ⊗ **Fazer** referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo da pessoa
- ⊗ **Fazer** convites impertinentes de cunho sexual, propostas indesejadas
- ⊗ **Fazer** perguntas indiscretas sobre a vida privada
- ⊗ **Fazer** solicitação de favores sexuais
- ⊗ **Perturbação**, ofensa, elogios atrevidos para mulheres
- ⊗ **Ameaças** de represálias, veladas ou explícitas, como a de perder o emprego
- ⊗ **Promessas** de tratamento diferenciado
- ⊗ **Chantagem** para permanência ou promoção no emprego
- ⊗ **Provocar** contato físico não desejado - tocar, apalpar, passar a mão, se esfregar, segurar o braço, forçar beijo, impedir a saída, agarrar, beliscar
- ⊗ **Convites** insistentes, propostas indesejadas de caráter sexual, verbalmente ou por outro meio (e-mail, mensagens)

4- O que não se configura como assédio

Nem todo desconforto é assédio. Liderar também envolve cobrar, orientar e avaliar. Algumas situações que podem gerar tensão, mas não caracterizam assédio por si só:

- Cobrança por resultados
- Aumento pontual de demandas
- Exercício legítimo do poder diretivo
- Aplicação de advertências fundamentadas
- Uso de controle tecnológico dentro da legalidade

A diferença está na intenção, na repetição e na humilhação.



Assédio não é liderança firme:
É liderança que fere.

5- A violência intrafamiliar e as consequências no ambiente de trabalho

Por que esse tema importa para mulheres profissionais de Administração?

Violência intrafamiliar é qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual, moral ou patrimonial praticada por membros da família ou pessoas próximas. Pode ocorrer em relacionamentos afetivos, entre pais e filhos, ou outros vínculos domésticos e afeta profundamente a vida das mulheres, inclusive no ambiente profissional. Para mulheres que atuam na administração, seja em cargos de liderança ou operacionais, os impactos podem comprometer a produtividade, a saúde mental e o desenvolvimento de carreira.

Estes são alguns **impactos** que estas situações vividas na família podem acarretar no trabalho:

- Queda de desempenho: dificuldade de concentração, absenteísmo, atrasos frequentes.
- Problemas de saúde: ansiedade, depressão, insônia, dores físicas, doenças psicossomáticas.
- Isolamento social: retraimento nas relações com colegas e superiores. conflitos interpessoais.

- Evitar conversas pessoais
- Risco de demissão ou estagnação profissional: quando os efeitos não são compreendidos ou acolhidos pela organização.

É importante saber identificar sinais em si ou em colegas. Perceber se acontecem:

- Mudanças bruscas de comportamento ou aparência.
- Evitação de conversas pessoais ou sociais.
- Relatos indiretos de conflitos familiares.
- Medo excessivo de errar ou de ser chamada atenção.

Se for confirmada a situação, é hora de se encorajar e buscar ajuda que pode ser na própria empresa, conforme é descrito aqui na cartilha, a qual poderá oferecer apoio nos seus diversos canais, de forma confidencial, inclusive psicologicamente. As unidades de gestão de pessoas nas organizações desenvolvem programas internos e podem orientar a busca de assistência jurídica, se for o caso.

Uma força eficaz constatada é a da sororidade. A **sororidade** — união entre mulheres — é uma ferramenta poderosa para romper ciclos de violência e fortalecer trajetórias profissionais. Mulheres em cargos administrativos têm papel estratégico na construção de ambientes mais empáticos e protetores. A escuta ativa, o acolhimento e enfrentamento à violência são formas de transformar o espaço de trabalho em um lugar de cura e fortalecimento. Mulheres devem apoiar mulheres com reforço positivo para as colegas.

Além deste apoio interno da empresa, existem as **redes de proteção**, também citadas nesta cartilha, que são oficiais e oferecidas pelo poder público. É necessário que se documentem os episódios de violência.

O processo de denúncias nestes casos exige uma preparação pessoal forte e necessária para conseguir vencer o problema. Se você percebe que uma colega está passando por isso:

- Ofereça escuta sem julgamento
- Incentive a busca por ajuda profissional
- Respeite o tempo e o espaço da pessoa

A violência muitas vezes é praticada por quem tem laços de afeto.



Em **70%** dos casos de violência doméstica reportados em 2025, o agressor é o marido, companheiro ou namorado.



Pais, padrastos e outros familiares (como irmãos ou filhos) respondem por cerca de **17%** das agressões.



8 em cada 10 feminicídios no Brasil são cometidos por companheiros ou ex-companheiros da vítima.

6- Assédio, violência e as organizações

O assédio e a violência nas organizações não são fatos isolados, mas resultado de culturas que normalizam o abuso e silenciam o sofrimento, impactando especialmente as mulheres. Essas práticas ferem a dignidade, adoecem pessoas e comprometem o ambiente de trabalho. Reconhecer essa realidade é o primeiro passo para transformar espaços marcados pelo medo em ambientes de respeito, justiça e segurança.

6.1. Cultura organizacional e causas do assédio

Culturas baseadas no medo, no autoritarismo e na competição desmedida transformam o local de trabalho em um campo minado para mulheres.

Quando a empresa tolera piadas sexistas, silencia denúncias ou normaliza humilhações, constrói um solo fértil para o assédio.

A organização se torna uma casa sem janelas: o ar não circula e o sofrimento se instala.

Causas frequentes:

- Machismo estrutural; autoritarismo; falta de políticas internas; ausência de canais seguros

6.2. Organização do trabalho inadequada e fatores psicossociais

A má organização do trabalho expõe a profissional de administração a riscos psicossociais que podem gerar adoecimento mental e físico.

Fatores de risco: sobrecarga; pressão excessiva; insegurança constante; falta de autonomia

A OIT reconhece tais fatores como determinantes para o desenvolvimento da síndrome de Burnout.

6.3. Consequências do assédio no trabalho

Para a vítima:

- Queda de autoestima
- Distúrbios do sono
- Depressão
- Transtornos de ansiedade

Para a organização:

- Processos judiciais
- Absenteísmo
- Diminuição da produtividade

O assédio é um veneno silencioso que contamina relações, destrói talentos e compromete o desempenho institucional.

6.4 Prevenção e combate ao assédio pelas organizações

Medidas eficazes:

- Código de ética claro
- Treinamentos periódicos
- Canais de denúncia anônima
- Cultura de acolhimento
- Investigação imparcial
- Atuação efetiva da área de Gestão de Pessoas por pessoa qualificada para informar e acolher
- Criação de CIPA treinada (de acordo com a Lei)

A Convenção 190 da OIT determina que ambientes de trabalho devem ser livres de violência e assédio.



As mulheres são as maiores vítimas.



Segundo o *LinkedIn* e a consultoria *Think Eva*, **47% das mulheres** afirmam já ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho.

7- Quais procedimentos de defesa da mulher vítima de assédio e violência no trabalho.

Como denunciar.

Procedimentos de defesa: o que fazer?

- Evitar diálogo com o agressor sem a presença de testemunhas;
- Reunir o maior número de provas do assédio. Documentar tudo, registrar, anotar detalhadamente todos os fatos e abordagens ocorridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor, pessoas que testemunharam o fato, conteúdo da conversa, o que foi dito ou feito, guardar e-mails, mensagens, prints e o que mais julgar necessário)
- Manifestar, sempre que possível, sua insatisfação com a conduta do assediador
- Buscar ajuda com testemunhas ou outras vítimas
- Comunique ao setor responsável: Procure o RH, a Ouvidoria ou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), se houver.
- Busque apoio jurídico e psicológico - Você tem direito a atendimento gratuito em órgãos públicos.

Quais as causas que levam a mulher a não denunciar?

- Medo de retaliação ou demissão; vergonha ou culpa; falta de apoio institucional; desconhecimento dos seus direitos; dependência financeira; normalização da violência no ambiente de trabalho

Importante: nenhuma dessas razões invalida sua dor. Você tem direito à proteção e respeito.

“Denunciar não é fraqueza. É o primeiro passo para quebrar o ciclo da violência e transformar o ambiente de trabalho em um espaço de dignidade.”

Estruturas públicas de apoio à mulher vítima de violência e assédio

Mulheres vítimas de violência ou assédio, seja no ambiente familiar ou profissional, contam com uma rede de apoio público que oferece acolhimento, orientação e proteção.

Denuncie formalmente: Delegacias da Mulher, Ministério Público do Trabalho, sindicatos ou canais.

Conheça os principais órgãos e como cada um pode ajudar:

- ▲ **Ligue 180 – Central de Atendimento à Mulher:** (funciona 24h, sigiloso e gratuito)
- ▲ **Delegacia da Mulher (DEAM):** Especializada no atendimento às mulheres, realiza o registro de boletins de ocorrência e encaminha medidas protetivas de urgência, garantindo segurança e suporte legal.

- ▶ **Ministério Público do Trabalho (MPT):** Recebe denúncias de assédio e discriminação. Atua na investigação de casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, além de promover ações para combater a discriminação de gênero nas empresas.
- ▶ **Defensoria Pública:** Oferece assistência jurídica gratuita para mulheres em situação de vulnerabilidade, orientando sobre direitos, processos legais e medidas protetivas.
- ▶ **Centros de Referência de Atendimento à Mulher (CRAM):** Espaços especializados que oferecem atendimento psicológico, social e jurídico, com foco na escuta qualificada e no fortalecimento da autonomia da mulher.
- ▶ **Sindicato da categoria:** Pode oferecer apoio jurídico e intermediar denúncias
- ▶ **CREAS (Centros de referência especializado de assistência social) e CRAS (Centros de referência de assistência social):** Serviços de assistência social que prestam apoio psicossocial, fazem encaminhamentos para outros órgãos e auxiliam na reconstrução da vida da mulher em situação de violência.
- ▶ **Casa da Mulher Brasileira:** Presente em várias capitais, reúne em um só lugar diversos serviços de apoio: delegacia, defensoria, atendimento psicológico, abrigo temporário e orientação profissional.

**Essas estruturas existem para garantir que nenhuma mulher esteja sozinha diante da violência. Conhecer e acessar esses serviços é um passo essencial para romper o ciclo de abuso.*

8 – Qual é a legislação brasileira sobre assédio e violência

O contexto normativo em que se inserem as temáticas do assédio (moral e sexual) e da violência contra a mulher, tem como referência maior a Constituição Federal de 1988, seguida de legislação infra-constitucional (Consolidação das Leis do Trabalho, Código Penal, leis especiais) e normas regulamentadoras expedidas pelos órgãos competentes.

Atendendo a critério metodológico de especialidade temática, dentro do tema geral “Assédio e Violência contra a Mulher”, serão elencadas, a seguir, normativas atualizadas referentes ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, e à Violência contra a Mulher, a título de embasamento orientador, justificando-se a repetição, para efeito didático, de algumas normas e sem que isso importe desconsiderar a legislação esparsa aplicável.

Sobre assédio e violência contra a mulher

Constituição Federal (CF/88)

§ **Art. 1º:** Dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro (inciso III)

§ **Art. 5º:** “Ninguém será submetido à tortura nem tratamento desumano ou degradante” (inciso III) e “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado

o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (inciso X).

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

§ **Art. 468/469:** Proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado

§ **Art. 483:** Exigir dos(as) empregados(as) serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo dado pelo(a) empregador(a) ou superiores hierárquicos; impingir ou submeter os(as) empregados(as) a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato de trabalho; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os(as) empregados(as) ou pessoas de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

LEI 14.457, de 21 de setembro de 2022 (Anexo I)

Institui o Programa Emprega + Mulheres e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), definindo que as empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) devem implementar um canal de denúncias para registro de ocorrências, com a necessidade de acompanhamento e apuração dos fatos.

Sobre assédio moral

LEI 11.948/2009

§ **Art. 4º:** Veda empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas pela prática de “violência e assédio” moral.

LEI 14.457/2022

Dispõe que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

LEI 14.811/2024

Tipificou a conduta do assédio moral, inserindo no Código Penal dois crimes: bullying e cyberbullying, no artigo 146-A e seu parágrafo único, respectivamente. (*Nota: Intimidação sistemática e intimidação sistemática virtual*)

Normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

NR 17 Anexo II:

Versa sobre parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing estabelece em seu item 6.13 que “é vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores”.

NR 5, com redação dada pela Portaria MTP 4.219/22 (Anexo II):

Passou a prever que as organizações obrigadas a constituir CIPA devem adotar uma série de medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho. Ademais, conforme determina a Portaria 1.419/24, vigente a partir de maio de 2025, o gerenciamento de riscos ocupacionais deverá abranger, expressamente, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (NR 1).

Sobre assédio sexual

Código Penal

§ **Art. 215-A:** Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

Pena: Reclusão de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

§ **Art. 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.”

Pena: Detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

LEI 14.457/2022

Dispõe que as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverão adotar medidas com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Sobre violência doméstica e familiar contra a mulher

Lei Maria da Penha (Anexo III) (Lei 11.340 de 7 de agosto de 2006)

Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera os Decretos-Lei nºs 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e a Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984 (Lei de Execução Penal); e dá outras providências (Lei Maria da Penha). (Redação dada pela Lei nº 15.212, de 2025)



A Lei Maria da Penha é reconhecida pela ONU como uma das três melhores legislações do mundo no combate à violência doméstica.

Em 2023, o Judiciário brasileiro concedeu mais de 450 mil medidas protetivas de urgência. Isso significa que, a cada minuto, pelo menos uma mulher recebe proteção legal contra seu agressor.

Acesse os anexos



*ANEXO I – LEI 14.457,
de 21 de setembro de 2022*



*ANEXO II – NR 5, com redação
dada pela Portaria MTP 4.219/22*



*ANEXO III – Lei 11.340,
de 7 de agosto de 2006*

REFERÊNCIAS:

ALAGOAS. Conselho Regional de Administração. Cartilha Assédio Moral e Sexual no Ambiente Organizacional. 1ª. Ed. Maceió -CRA AL. Maceio,2020.

AMAZONAS. Conselho Regional de Administração. Cartilha CRA-MULHER no Combate à violência contra a mulher. 1ª.ed. Manaus: CRA-AM. Manaus, 2020.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 ago 2006.

BRASIL. Lei nº 14.457 de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Cartilha Amarela: Prevenção de assédio, violências e suicídio relacionados ao trabalho. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/cartilha-amarela-n.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora nº 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA. Aprovada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Título vigente a partir de 20 mar. 2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria N° 4.219, de 20 de Dezembro DE 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-no-4-219-altera-nrs-cipa.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

