

CARTILHA

# VIOLÊNCIA E ASSÉDIO À MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

TODOS JUNTOS POR UM AMBIENTE DE TRABALHO SEMPRE RESPEITOSO



# **OUVIDORIA-GERAL DO ESTADO (OGE/MG)**

**Ouvidora-Geral do Estado:**  
Gabriela Câmara Campos Bernardes Siqueira

**Ouvidor-Geral Adjunto:**  
Matheus Cheib Baeta

**Chefe de Gabinete:**  
Camila Catherine Pinto

**Ouvidoria de Prevenção e Combate  
ao Assédio Moral e Sexual:**  
Luciene Ribeiro Soares

**Ouvidor de Desenvolvimento Econômico,  
Infraestrutura e Desenvolvimento Social:**  
Maurício Fernando Oliveira de Miranda

**Coordenadora Técnica:**  
Juliana Maron Ferreira

**Apoio**  
Subsecretaria de Políticas dos Direitos das Mulheres da  
Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (Sedese)

**Diagramação:**  
Júlia Diovanna Rocha Viana

**MARÇO  
2025**

# APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem o objetivo de contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso para todos. A conscientização e o enfrentamento da violência de gênero são pilares essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A violência de gênero é uma realidade que impacta a todos e, no ambiente de trabalho, pode comprometer a dignidade, a saúde e o desenvolvimento profissional dos servidores. Por isso, é fundamental que esse tema seja compreendido por todas as pessoas, independentemente do gênero. O combate a essa violência exige a participação coletiva, e todos podem ser agentes de mudança, atuando na prevenção, na identificação de situações de violência e no apoio às vítimas, contribuindo ativamente para um ambiente mais respeitoso.

Com isso em mente, elaboramos este material com informações objetivas e acessíveis sobre o que é violência de gênero, como identificá-la, denunciá-la e, principalmente, preveni-la. Aqui você encontrará respostas para as principais dúvidas sobre o tema, exemplos práticos de situações de violência de gênero e orientações sobre como agir em cada caso. Além disso, apresentamos os canais de denúncia disponíveis e como proceder em situação de violência.

Nosso objetivo é, portanto, contribuir para que todos possam ser agentes de transformação, promovendo um ambiente de trabalho livre de violência e discriminação. Juntos, podemos construir uma cultura organizacional pautada na igualdade de gênero, no respeito à diversidade e na valorização da dignidade humana.

# SUMÁRIO

Violência de gênero no trabalho .....	5
Compreendendo a violência de gênero no trabalho .....	8
<b>Discriminação de gênero</b> .....	<b>8</b>
<b>Stalking</b> .....	<b>10</b>
<b>Assédio sexual</b> .....	<b>11</b>
<b>Assédio moral</b> .....	<b>13</b>
<b>Microagressões</b> .....	<b>15</b>
Como combater a violência e o assédio de gênero? .....	18
Mensagem final .....	20

# VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO

A violência de gênero no ambiente de trabalho compromete tanto a qualidade do ambiente laboral quanto a dignidade das vítimas, especialmente mulheres. Essa violência pode se manifestar de diversas formas, como violências físicas, psicológicas, sexuais ou morais, todas fundamentadas na identidade de gênero.

Historicamente, as mulheres têm sido as principais vítimas, devido à desigualdade de gênero ainda presente em muitos setores da sociedade e ambientes de trabalho.

Estudos indicam que a violência de gênero está presente no ambiente de trabalho de maneira significativa.

De acordo com pesquisas realizadas pela **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, **Lloyd's Register Foundation (LRF)** e **Gallup**, mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (quase 23%) sofreram violência de assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. No Brasil, um estudo realizado pelo **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, em 2023, revelou que 46,7% das brasileiras afirma ter sofrido alguma forma de assédio em 2022, sendo 18,6% cantadas e comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho.

Para conhecer mais sobre as pesquisas, acesse:



Esse tipo de violência é uma manifestação direta da inequidade entre homens e mulheres, expressando-se por atitudes físicas, verbais ou não verbais que desqualificam a vítima e criam um ambiente hostil ou degradante. O impacto da violência de gênero no trabalho não afeta apenas a vítima direta, mas também pode prejudicar o clima organizacional, a produtividade e o bem-estar coletivo.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a violência de gênero também tem implicações econômicas significativas, com custos relacionados à absenteísmo e perda de produtividade. Diversos marcos legais visam combater e prevenir a violência de gênero no ambiente de trabalho.

Um exemplo relevante é a **Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, adotada em 2019. A Convenção 190 é a primeira norma internacional que trata diretamente da violência e do assédio no local de trabalho, incluindo a violência de gênero, e estabelece que os Estados membros devem tomar medidas preventivas, garantir proteção e estabelecer mecanismos de denúncia e reparação.

Além disso, o Brasil é signatário da **Convenção de Belém do Pará**, um tratado internacional que, desde 1994, visa eliminar a violência contra as mulheres na América Latina e no Caribe.

A Convenção estabelece a obrigação dos países de adotar políticas públicas eficazes para prevenir, punir e erradicar a violência de gênero, incluindo em ambientes de trabalho.

Para conhecer mais sobre a  
Convenção nº 190, acesse aqui:



Esta convenção reconhece o direito das mulheres a viverem uma vida livre de violência, fortalecendo a implementação de ações concretas para sua proteção

Em termos de desenvolvimento global, a **Agenda 2030 da ONU**, com seus **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, também enfatiza a importância da igualdade de gênero e da eliminação de todas as formas de violência.

O **ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas)** destaca a necessidade de erradicar a violência de gênero em todas as suas formas, tanto em ambientes domésticos quanto no trabalho, além de promover políticas públicas que assegurem a participação plena e igualitária das mulheres na sociedade.

Portanto, é essencial que empregadores e instituições adotem medidas concretas para prevenir a violência de gênero no ambiente de trabalho. Isso envolve promover a igualdade de oportunidades, garantir a segurança de todos os trabalhadores e criar um espaço que respeite a dignidade e os direitos de cada pessoa, independentemente do gênero.

A implementação de normas internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT e a Convenção de Belém do Pará, e o alinhamento com os compromissos da Agenda 2030, são passos fundamentais para garantir ambientes de trabalho seguros e livres de violência.

Para conhecer mais sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (1) e a Convenção de Belém do Pará (2), acesse aqui:



# COMPREENDENDO A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO

A violência contra a mulher no ambiente de trabalho é um problema complexo que se manifesta de diversas formas, exigindo uma compreensão abrangente para a sua prevenção e combate.

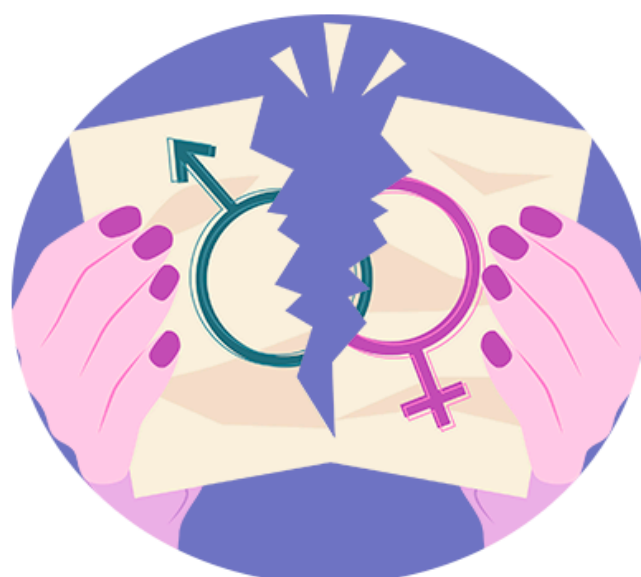
- Discriminação;
- Stalking;
- Assédio sexual;
- Assédio moral;
- Microagressões.

Cada uma das principais formas de violência possui suas particularidades e impactos. Elas são:

## DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

A **discriminação de gênero** é uma forma de violência que se baseia em **preconceitos e estereótipos** relacionados ao gênero, resultando em **distinções, exclusões ou restrições** que limitam o acesso das mulheres a oportunidades e direitos no trabalho.

Pode ocorrer de maneira **flagrante**, através de ações e discursos abertos que defendem práticas discriminatórias, ou de forma **sutil**, por meio de comportamentos insidiosos e naturalizados cujo propósito discriminatório é mantido oculto.



A discriminação de gênero no ambiente de trabalho ocorre quando o tratamento é desigual, devido ao seu sexo ou identidade de gênero, prejudicando suas oportunidades, condições de trabalho ou ascensão profissional, por exemplo.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres (art. 5º, I), e a Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, incluindo restrições baseadas no sexo, estado civil, cor ou idade. Além disso, o Código Penal (art. 140, §2º) prevê como **crime** a injúria qualificada por discriminação, que pode abranger ofensas de cunho misógino.

Dentro da discriminação de gênero, dois conceitos são fundamentais para compreender suas raízes e manifestações: **machismo** e **misoginia**.

O **machismo** refere-se a um conjunto de crenças, comportamentos e estruturas que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres, sustentando a ideia de superioridade masculina.

No ambiente de trabalho, o machismo se manifesta na **exclusão** sistemática das mulheres de **espaços de decisão**, na **desvalorização de suas competências**, em **comentários** que **reforçam a desvalorização de suas competências** ou que **reforçam estereótipos** de gênero e a **exigência** de **posturas mais rígidas** ou "**masculinizadas**" para que sejam reconhecidas profissionalmente são exemplos dessa prática.



A **misoginia**, por sua vez, se caracteriza por um sentimento de aversão, desprezo ou hostilidade em relação às mulheres.

Essa postura pode se manifestar de maneira explícita, como em violências verbais ou físicas, ou de forma mais sutil, por meio da desqualificação de falas femininas, do descrédito sistemático às suas opiniões e da resistência à presença de mulheres em posições de liderança.

No ambiente de trabalho, a **misoginia** pode ser observada na **interrupção constante** da fala de mulheres em reuniões, na **desconsideração de suas ideias** até que sejam validadas por um homem ou na **deslegitimação de suas conquistas**, frequentemente atribuídas a fatores externos, como aparência ou sorte.



## **STALKING:**

O **Stalking** é definido como uma perseguição reiterada que ameaça a integridade física e psicológica de alguém, restringindo sua capacidade de ir e vir ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua liberdade ou privacidade.

Essa perseguição pode ocorrer tanto no mundo real quanto no virtual (perseguição on-line), incluindo o envio de mensagens indesejadas e a exposição de fatos e boatos nas redes sociais.

Isso cria um ambiente de trabalho **intimidador, hostil, instável** ou **ofensivo** e pode provocar danos emocionais e psicológicos nas vítimas.

## ASSÉDIO SEXUAL:

A **violência sexual** é definida como qualquer comportamento que faça com que uma pessoa presencie, mantenha ou participe de atividades sexuais sem seu consentimento. Isso pode ser feito por meio de ameaças, coerção ou força física.

O **assédio sexual no trabalho** é definido como a **conduta de agente público de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém**, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Ainda pode ser considerado assédio sexual qualquer ato ou conduta de natureza sexual não desejada que cause sofrimento ou constrangimento ao assediado, como toques, insinuações ou propostas sexuais.

Essa conduta pode se manifestar de diversas formas, incluindo:

- Contatos físicos não consentidos;
- Insinuações sobre o corpo, roupas, aparência, ou sobre a vida sexual da pessoa;
- Cantadas;
- Piadas de conteúdo sexual;
- Chantagens ou ameaças: solicitações de favores sexuais em troca de vantagens ou para evitar prejuízos no trabalho, como perda de emprego ou dificuldades na carreira;
- Solicitações de favores sexuais diretos ou indiretos;
- Exibicionismo de cunho sexual, a exemplo de exposição do corpo ou de partes íntimas;

- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Convites insistentes com intenções sexuais;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Gestos ou palavras de caráter sexual, que causem constrangimento.

Já no âmbito penal, o **assédio sexual é crime**, definido no artigo **216-A do Código Penal** como a conduta de 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, e a pena prevista é de detenção de um a dois anos.

Para conhecer mais sobre o assunto, acesse as  
Cartilhas de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e Assédio Moral:



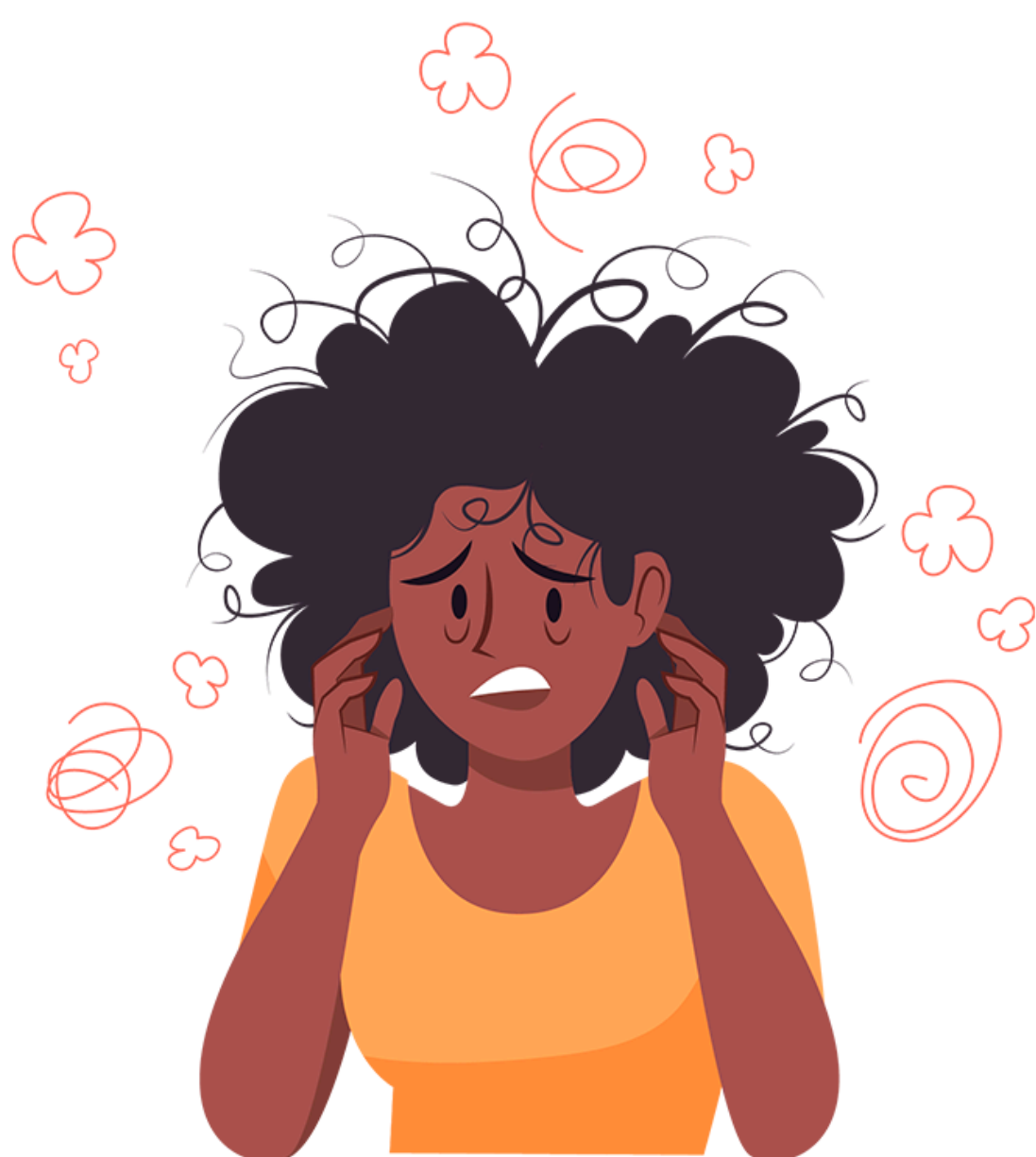
## ASSÉDIO MORAL:

A **violência moral** é caracterizada por condutas que têm por objetivo humilhar, desvalorizar, menosprezar ou degradar a autoestima da vítima, causando-lhe prejuízos emocionais.

Considera-se **assédio moral** a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

O **assédio moral de gênero** é uma forma específica de assédio moral que tem como base a desigualdade de gênero e a discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho.

Ele se manifesta por meio de **condutas abusivas, sistemáticas e repetitivas** que expõem a situações de humilhação, constrangimento e desvalorização profissional.



Embora o assédio moral possa atingir qualquer pessoa, quando motivado por questões de gênero, ele reforça estereótipos e busca restringir o espaço e o protagonismo das mulheres, muitas vezes dificultando sua ascensão profissional e minando sua confiança.

Esse tipo de violência pode ocorrer em diferentes contextos hierárquicos, em condutas praticadas por superiores, colegas de trabalho ou até subordinados e podem ocorrer por:

- Desqualificação profissional constante;
- Desconsideração e invisibilização;
- Exclusão de espaços estratégicos;
- Cobrança excessiva e controle desproporcional;
- Comentários depreciativos e sexistas;
- Dúvidas sobre comprometimento devido à maternidade ou vida pessoal;
- Humilhação pública e isolamento.



## MICROAGRESSÕES:

As **microagressões** são comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que **perpetuam desigualdades** e **reforçam estereótipos de gênero**.

Embora possam parecer pequenas ou inofensivas quando analisadas isoladamente, sua repetição ao longo do tempo **gera impactos negativos** na autoestima, no desempenho profissional e no bem-estar das mulheres no ambiente de trabalho, podendo caracterizar, nesses casos, como condutas de assédio moral.

Essas ações podem ser **verbais, não verbais** ou **comportamentais**, manifestando-se em formas de desqualificação, desconsideração ou questionamento sistemático da competência das mulheres.

Diferentemente de práticas abertamente discriminatórias, as microagressões são frequentemente justificadas como **“brincadeiras”, “formas de interação”** ou **“críticas construtivas”**, o que torna seu enfrentamento mais complexo, reforçando a importância de ampliação da conscientização e reflexão individual de condutas.



As microagressões vivenciadas pelas mulheres no ambiente de trabalho se manifestam de diversas formas, a exemplo:

### Dúvida sobre competência e credibilidade:

- **Explicação desnecessária (mansplaining):** quando um homem explica algo de forma condescendente, assumindo que a mulher não tem conhecimento suficiente.
- **Testes constantes de qualificação:** mulheres precisam demonstrar repetidamente sua capacidade, mesmo quando ocupam cargos de liderança.

### Interrupções e apropriação de ideias:

- **Maninterrupting:** interrupção frequente de falas de mulheres, especialmente em reuniões.
- **Bropropriating:** apropriação de ideias femininas por homens, que recebem o crédito pela sugestão.

### Suposições baseadas em gênero:

- **Funções de suporte atribuídas automaticamente:** espera-se que mulheres assumam tarefas administrativas ou de cuidado, independentemente do cargo que ocupam.
- **Desconsideração para funções estratégicas ou técnicas:** a crença de que certas áreas são mais adequadas para homens.

### **Comentários sobre aparência ou emocionalidade:**

- **Excessiva atenção à aparência:** julgamentos baseados no vestuário, maquiagem ou forma de se expressar.
- **Minimização de sentimentos:** quando mulheres expressam preocupação ou insatisfação e são taxadas de "exageradas" ou "sensíveis".

### **Maternidade como fator de desqualificação:**

- **Desconfiança sobre comprometimento profissional:** a ideia de que mulheres mães são menos dedicadas ao trabalho.
- **Tratamento diferenciado em relação à paternidade:** enquanto um pai que sai mais cedo para buscar o filho é visto como um "bom pai", uma mãe na mesma situação é criticada por "não priorizar o trabalho".

### **Piadas e comentários sexistas disfarçados de humor:**

- **Brincadeiras que reforçam estereótipos de gênero:** piadas que diminuem a inteligência ou a capacidade profissional das mulheres.

## COMO COMBATER A VIOLÊNCIA E O ASSÉDIO DE GÊNERO?

Para **fortalecer** o **enfrentamento à violência contra a mulher** no ambiente de trabalho, a Ouvidoria-Geral do Estado de Minas Gerais (OGE/MG) disponibiliza canais de escuta e acolhimento, que também recebem denúncias e manifestações sobre assédio, discriminação e outras formas de violência, garantindo sigilo e encaminhamentos adequados.

Com o objetivo de contribuir para o fortalecimento ao enfrentamento à violência contra a mulher, a OGE/MG criou o Canal da Mulher, visando oferecer um canal especializado para receber, tratar e dar respostas às denúncias de violência contra a mulher, bem como de acolhimento.

Pelo **Canal da Mulher**, as denúncias podem ser realizadas de maneira **segura**, de forma anônima ou identificada, sendo protegidos os dados pessoais das vítimas.

O **Canal da Mulher** está disponível na internet, pelo endereço eletrônico

[www.ouvidoriageral.mg.gov.br](http://www.ouvidoriageral.mg.gov.br)



**CANAL  
DA MULHER**

Para um melhor encaminhamento, é essencial que o relato descreva a situação vivenciada, incluindo informações sobre como e quando ocorreu, bem como a identificação das partes envolvidas.

Ressaltamos que todo o acolhimento e tratamento das manifestações na Ouvidoria-Geral do Estado serão realizados exclusivamente por mulheres, garantindo um **atendimento especializado** às necessidades das vítimas.

Além dessa iniciativa, a OGE/MG em parceria com a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Minas Gerais (Sedese/MG), implementou o protocolo **“Fale Agora com a OGE”**, iniciativa que visa contribuir para o enfrentamento à violência sexual cometida contra mulheres no ambiente de trabalho.

O protocolo busca acolher, de forma humanizada, as vítimas de assédio sexual, respeitando a autonomia da mulher na tomada de decisão.

Além disso, tem como **propósito conscientizar** os servidores sobre os conceitos do assédio, **contribuir para a prevenção dessa forma de violência laboral**, bem como **sensibilizar** a sociedade do seu relevante papel na atuação orientativa, preventiva e de acolhimento.



## MENSAGEM FINAL

A **prevenção da violência de gênero no ambiente de trabalho** é um **compromisso coletivo** que exige ação contínua e engajamento de todos.

Ao **reconhecer os sinais, promover a conscientização e adotar práticas inclusivas e respeitadas**, podemos transformar a cultura organizacional e garantir um **espaço profissional seguro e igualitário**.

Cada pessoa tem um papel fundamental nessa mudança. Seja ao denunciar situações de violência, apoiar vítimas ou disseminar informações, **todos podemos ser agentes de transformação**.

A construção de um ambiente de trabalho mais justo e livre de violência começa com a responsabilidade de cada um em prevenir e combater qualquer forma de discriminação e assédio.

**Juntos**, podemos **fortalecer uma cultura organizacional baseada no respeito**, na **dignidade** e na **equidade**, tornando o serviço público um modelo de ética, profissionalismo e responsabilidade social.



