GUIA PRÁTICO PARA EMPRESAS

Trabalho seguro é ***trabalho sem violência***

Como prevenir, reconhecer e acolher situações de violência contra mulheres no mundo do trabalho.

Empresas também fazem parte da prevenção.

RS ABRH RIO GRANDE DO SUL

Edição 2026 · abrhrs.org.br

A violência contra as mulheres atravessa a sociedade e também o mundo do trabalho. Mesmo quando acontece fora da empresa, pode ter consequências para a vida profissional. No cotidiano das organizações, práticas de discriminação, humilhação e desvalorização das mulheres reforçam desigualdades e precisam ser enfrentadas.

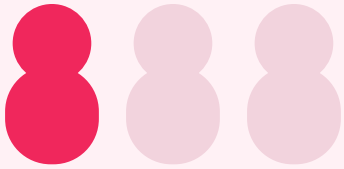
Todos os dias, decisões, atitudes e relações ensinam o que é tolerado e o que deve ser interrompido. É nessas práticas que o compromisso com o respeito se concretiza.

Este guia apoia profissionais de Recursos Humanos, lideranças, equipes e organizações na construção de ambientes seguros. Não é um manual para diagnosticar pessoas nem substitui atendimento jurídico, psicológico, social ou de emergência.

Prevenir a violência também é responsabilidade das organizações.

Quase 1 em cada 3 mulheres

1 em 3



Fonte: OMS, ***Violence against women***, atualização de 18 jun. 2026.

A violência contra as mulheres é uma grave violação de direitos humanos e um problema que afeta milhões de mulheres em todo o mundo. Segundo estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS), aproximadamente uma em cada três mulheres já sofreu violência física ou sexual praticada por parceiro íntimo ou violência sexual praticada por outra pessoa ao longo da vida.

O número é imenso, mas não conta tudo: muitas situações não são reveladas, registradas ou reconhecidas como violência.

No mundo do trabalho

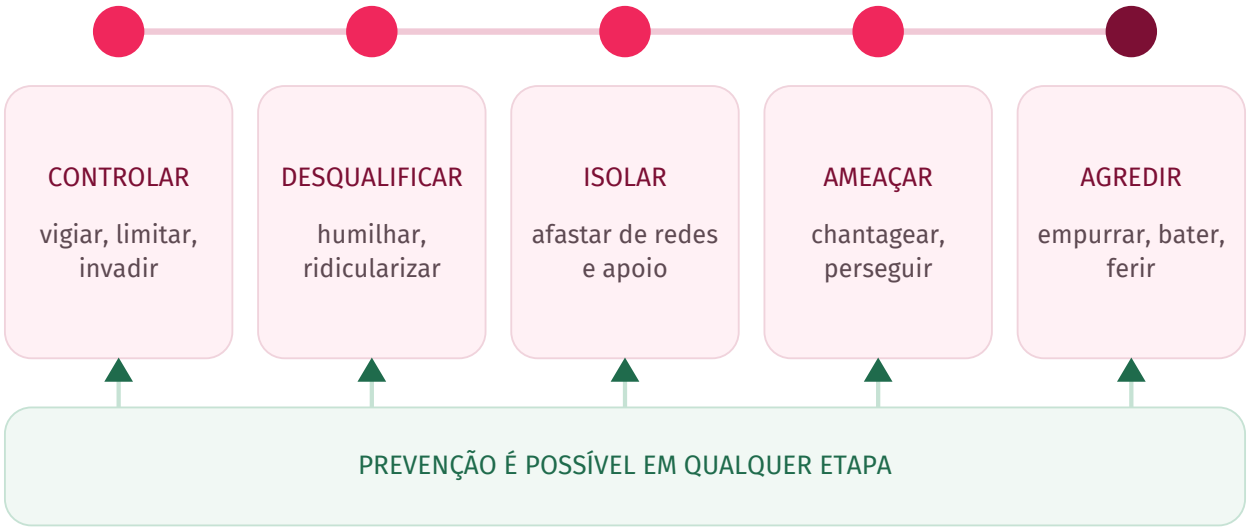
Seus impactos podem incluir isolamento, adoecimento, dificuldades de concentração, queda no desempenho profissional, faltas, afastamentos e até a perda do emprego. Para as organizações, a falta de prevenção e respostas adequadas pode gerar insegurança, afetar a produtividade, dificultar a permanência de profissionais e comprometer sua reputação.

Por trás de cada indicador existe uma pessoa. A resposta precisa combinar cuidado, proteção e procedimento.

A violência nem sempre começa com a agressão física

Muitas vezes, comportamentos violentos são naturalizados nas relações, confundidos com demonstrações de cuidado ou considerados situações sem importância. Essas manifestações podem anteceder uma agressão física, mas já constituem violência e precisam ser reconhecidas e enfrentadas.

Os sinais podem aparecer juntos, mudar de intensidade ou seguir ordens diferentes. **A escalada é evitável.**



A prevenção começa quando deixamos de tratar comportamentos violentos como situações normais ou sem importância.

Isso significa escutar com respeito, interromper atitudes abusivas, proteger quem está em risco e responsabilizar quem pratica a violência.

Mudar práticas que toleram a violência contribui para transformar a cultura e construir relações mais seguras.

Violência pode assumir muitas formas

01 Física

Empurrar, bater, apertar, ferir, impedir a saída, usar objetos ou ameaçar com armas.

02 Psicológica

Humilhar, ameaçar, chantagear, perseguir, manipular, desqualificar, isolar ou controlar escolhas e contatos.

03 Sexual

Forçar, pressionar ou constranger práticas sexuais; impedir contracepção; divulgar conteúdo íntimo ou fazer investidas indesejadas.

04 Patrimonial

Reter, destruir, esconder ou controlar documentos, dinheiro, bens, ferramentas de trabalho, salário ou recursos.

05 Moral

Caluniar, difamar, insultar ou atacar a reputação.

+ Digital

Usar tecnologia para controlar, perseguir, ameaçar, expor, vigiar ou assediar.

Os exemplos facilitam o reconhecimento e não esgotam as definições legais. A violência digital não é um sexto tipo: é o meio pelo qual as outras formas também acontecem.

Isso também precisa ser interrompido

- Interromper mulheres sistematicamente ou ignorar suas contribuições.
- Apropriar-se de ideias sem reconhecer a autoria.
- Questionar competência com critérios diferentes dos usados para homens.
- Fazer piadas, comentários ou 'elogios' sexistas.
- Comentar corpo, roupa, vida íntima, gravidez ou maternidade de forma invasiva.
- Enviar mensagens, imagens ou convites de natureza sexual sem consentimento.
- Usar posição, avaliação, promoção, escala ou emprego como pressão para obter intimidade.
- Isolar, ridicularizar, ameaçar, perseguir ou expor uma profissional.
- Vigiar celular, deslocamentos ou contatos; aparecer no trabalho para controlar uma mulher.
- Praticar gestão por medo, humilhação pública, metas impossíveis ou punições seletivas.
- Retaliar quem relata, testemunha ou apoia uma situação.

O que parece pequeno para quem faz pode produzir silêncio, medo e exclusão para quem recebe - e ensinar a toda a equipe o que a organização tolera.

Contexto, efeito e relação de poder importam

GESTÃO RESPEITOSA

- Cobrar entregas possíveis com critérios claros.
- Dar feedback respeitoso e baseado em fatos.
- Organizar tarefas, horários e prioridades.
- Acompanhar desempenho de modo proporcional.
- Tratar divergências sem humilhação ou discriminação.

SINAL DE ALERTA

- Constrangimento, ameaça, intimidação ou humilhação.
- Conteúdo sexual indesejado.
- Discriminação ou critérios desiguais.
- Abuso de poder ou dependência.
- Exposição, isolamento, perseguição ou retaliação.
- Risco ou dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou profissional.

Ao identificar uma situação de violência ou receber um relato, a empresa deve acolher, avaliar as necessidades de proteção e adotar as providências cabíveis. Essas medidas não dependem de denúncia policial, processo judicial ou intervenção de órgãos externos.

O emprego pode ser parte da proteção

Uma mulher em situação de violência doméstica pode receber ligações insistentes, ser monitorada no trajeto, ter documentos ou salário controlados, chegar abalada, faltar para buscar atendimento ou temer que o agressor apareça na empresa.

A identificação desses sinais exige atenção e respeito à privacidade da mulher. A empresa pode oferecer uma conversa reservada, demonstrar disponibilidade para apoiar e informar sobre os recursos disponíveis. Diante de riscos à segurança, devem ser adotadas as medidas de proteção necessárias.

POSSÍVEIS SINAIS DE ATENÇÃO

- Mudança súbita de comportamento, medo ou isolamento.
- Dificuldade de concentração ou faltas incomuns.
- Ansiedade diante de mensagens, ligações ou horários.
- Parceiro que controla contatos, deslocamentos ou acesso ao trabalho.
- Lesões ou explicações inconsistentes - sem exigir relato.
- Preocupação intensa com a saída, transporte ou presença de alguém no local.

Para muitas mulheres, o trabalho representa renda, rede, autonomia e uma oportunidade segura de pedir ajuda.

A primeira resposta importa

VOCÊ PODE DIZER

- 'Obrigada por confiar em mim.'
- 'Sinto muito que isso esteja acontecendo.'
- 'Você não tem culpa.'
- 'O que você precisa agora?'
- 'Existe algum risco imediato para você ou para outra pessoa?'
- 'Posso explicar as opções e pensar com você nos próximos passos.'

EVITE DIZER OU FAZER

- 'Por que você não saiu antes?'
- 'Tem certeza de que foi isso mesmo?'
- 'Ele não parece esse tipo de pessoa.'
- Pressionar por detalhes desnecessários.
- Prometer sigilo absoluto sem explicar os limites.
- Confrontar o possível agressor.
- Obrigar a mulher a denunciar ou decidir por ela.
- Transformar a conversa em interrogatório.
- Compartilhar o relato com quem não precisa saber.

Escute sem julgar. Acredite no relato como ponto de partida para acolhimento. Explique opções, limites e próximos passos com transparência.

Um bom acolhimento não improvisa

1	RECEBER	Local reservado, tempo e atenção suficientes.
2	CHECAR RISCO	Existe perigo imediato para ela ou outra pessoa? **EM EMERGÊNCIA: 190**
3	ESCUTAR	Sem culpa, dúvida automática ou perguntas invasivas.
4	EXPLICAR	Opções, confidencialidade, limites e próximos passos.
5	COMBINAR PROTEÇÃO	Construir apoio com a mulher, sem retirar autonomia ou carreira.
6	RESPONDER	Apurar e decidir por equipe habilitada, com acesso restrito.
7	ACOMPANHAR	Prevenir retaliação, revisar medidas e manter contato.

Acolhimento e apuração são funções diferentes. Não confronte as partes nem investigue informalmente.

Apoiar sem punir quem pediu ajuda

01

Ajuste temporário de horário, local ou modalidade de trabalho.

02

Flexibilização para atendimento de saúde, assistência, polícia ou Justiça.

03

Revisão de acesso, recepção, estacionamento e rotas de entrada e saída.

04

Orientação à segurança e portaria apenas com informações necessárias.

05

Preservação de dados pessoais, ramais, agenda e localização.

06

Mudança de contato, equipe ou reporte para impedir aproximação e retaliação.

07

Apoio psicológico, social ou jurídico por serviço próprio ou conveniado.

08

Preservação do vínculo, remuneração e oportunidades sempre que possível.

09

Plano de acompanhamento com pontos de contato definidos.

Transferir, afastar ou expor a mulher sem sua participação pode funcionar como punição. A proteção deve reduzir o risco sem retirar autonomia, renda, carreira ou pertencimento.

Posicionamento sem prática é só discurso

01

Política clara

Assédio, discriminação, violência e retaliação.

02

Regras conhecidas

Incluem lideranças, terceirizadas e fornecedores.

03

Canais confiáveis

Acessíveis, seguros e explicados.

04

Fluxo escrito

Acolhimento, proteção, registro, apuração e acompanhamento.

05

Equipe preparada

Papéis definidos e conflitos de interesse tratados.

06

Confidencialidade

Limites explicados e acesso restrito.

07

Resposta proporcional

Sem prejulgar e sem abandonar quem relatou.

08

Antirretaliação

Proteção a quem relata, testemunha ou apoia.

09

Formação periódica

RH, lideranças, CIPA, segurança, jurídico e equipes.

10

Riscos psicossociais

Práticas, metas, relações e organização do trabalho.

11

Monitoramento

Indicadores agregados e revisão do protocolo.

12

Coerência

Cultura é o que acontece depois de um relato.

Para organizações obrigadas a constituir CIPA, a Lei 14.457/2022 prevê regras de conduta, procedimentos de denúncia e capacitação ao menos a cada 12 meses. A NR-1 passou a explicitar fatores de riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Todo mundo tem um papel

Nem todo mundo tem o mesmo papel.

1 Alta liderança

Assume compromisso, garante recursos e não protege pessoas influentes.

2 RH / Pessoas

Constrói política e fluxo, acolhe, articula a rede e acompanha.

3 Lideranças

Interrompem condutas, preservam quem relata e não investigam por conta própria.

4 CIPA, saúde, segurança e jurídico

Atuam de forma coordenada, com responsabilidades e independência.

5 Colegas

Não normalizam, oferecem apoio e respeitam a confidencialidade.

6 Homens

Reveem práticas, corrigem pares e não transferem às mulheres a tarefa de educá-los.

Não basta não praticar violência. É preciso não sustentá-la com silêncio, proteção indevida ou indiferença.

Responsabilidade sem defensiva

01 Reveja seus comportamentos

Reflita sobre atitudes aprendidas, deixe de reproduzir práticas desrespeitosas e esteja disposto a mudar.

02 Não seja indiferente

Não se cale diante de piadas, desrespeito ou discriminação.

03 Converse com outros homens

Questione comportamentos abusivos entre colegas, sem expor as mulheres.

04 Reconheça as desigualdades

Observe diferenças nas oportunidades e no reconhecimento profissional.

05 Compartilhe responsabilidades

Divida as tarefas domésticas e as responsabilidades de cuidado.

06 Respeite a autonomia

Reconheça escolhas e limites, sem tentar controlar a vida das mulheres.

07 Assuma a responsabilidade por mudar

Reconheça erros e procure ajuda para mudar comportamentos abusivos.

08 Participe da prevenção

Apoie iniciativas de prevenção e mudanças nas práticas da organização.

Segurança vem primeiro

190

POLÍCIA MILITAR

Em ameaça atual, agressão em curso, presença de arma, perseguição no local ou risco concreto à integridade de alguém.

1. Ligue 190.
2. Leve a pessoa para um local seguro, sem isolá-la contra sua vontade.
3. Não confronte o agressor nem exponha colegas ao risco.
4. Acione o plano interno de emergência e a segurança do local.
5. Compartilhe apenas as informações necessárias com quem participa da resposta.
6. Registre as providências e garanta acompanhamento posterior.

Se for seguro e a mulher desejar, mensagens, e-mails, imagens e registros podem ser preservados. **Acolhimento e proteção não devem depender da apresentação de provas.**

Sua organização está preparada?

Marque **sim**, **em construção** ou **não**.

COMPROMISSO	SIM	EM CONSTRUÇÃO	NÃO
Há política clara e atualizada?	☐	☐	☐
Os canais são conhecidos e acessíveis?	☐	☐	☐
Existe fluxo escrito de acolhimento e apuração?	☐	☐	☐
Papéis e prazos estão definidos?	☐	☐	☐
A equipe responsável recebe formação periódica?	☐	☐	☐
A liderança sabe agir sem investigar por conta própria?	☐	☐	☐
Há proteção explícita contra retaliação?	☐	☐	☐
Medidas de apoio preservam vínculo, renda e carreira?	☐	☐	☐
Riscos psicossociais são avaliados e tratados?	☐	☐	☐
Terceirizadas e fornecedores estão incluídos nas regras?	☐	☐	☐
Há acompanhamento após o relato?	☐	☐	☐
Indicadores geram revisão de práticas e prevenção?	☐	☐	☐

Escolha três itens 'em construção' ou 'não', defina uma pessoa responsável e estabeleça uma data de entrega.

Você não está sozinha

EM EMERGÊNCIA: POLÍCIA MILITAR 190

LIGUE 180

Central de Atendimento à Mulher

Atendimento gratuito, 24 horas.
WhatsApp: (61) 9610-0180

ESCUTA LILÁS

Acolhimento e orientação no RS

Atendimento 24 horas.
0800 541 0803

MPT - DENUNCIE

Violência ou assédio no trabalho

Canal do Ministério Público do Trabalho.

DENTRO DE CADA EMPRESA

Se a sua empresa tiver política e canal interno para esses casos, eles também podem ser um caminho, quando você se sentir segura para usá-los. Cada organização deve informar seus próprios contatos. A ABRH-RS não é canal de denúncia nem de acolhimento.

Se o aparelho ou a navegação puderem ser monitorados, procure um dispositivo seguro. Apague o histórico apenas se isso não aumentar o risco.

Reconhecer a violência é importante.

Preveni-la exige ação.

Organizações podem mudar esse roteiro.

Cada política aplicada, liderança preparada, relato acolhido e comportamento interrompido ajuda a construir relações mais seguras - no trabalho e além dele.

CRÉDITOS

Realização e conteúdo: ABRH-RS

Curadoria técnica: **Renata Teixeira Jardim**
Consultoria especializada em Gênero e Direitos das Mulheres

Edição 2026

FONTES ESSENCIAIS

- OMS. ***Violence against women***, 18 jun. 2026.
- Brasil. Lei 11.340/2006 - Lei Maria da Penha.
- Brasil. Lei 14.457/2022 - prevenção ao assédio e outras violências no trabalho.
- Brasil. Lei 14.994/2024 - feminicídio como crime autônomo.
- MTE. NR-1 - riscos psicossociais e gerenciamento de riscos ocupacionais.
- OIT. Convenção 190 e Recomendação 206.
- MPT. ***O ABC da violência contra a mulher no trabalho***, 3ª ed., 2023.

Conteúdo informativo. Canais e referências verificados para esta edição. Não substitui orientação jurídica, psicológica, social ou atendimento de emergência.

RS ABRH RIO GRANDE DO SUL

ABRHRS.ORG.BR